

Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/39282916020091>



Catalogue no. 71-005-XPB

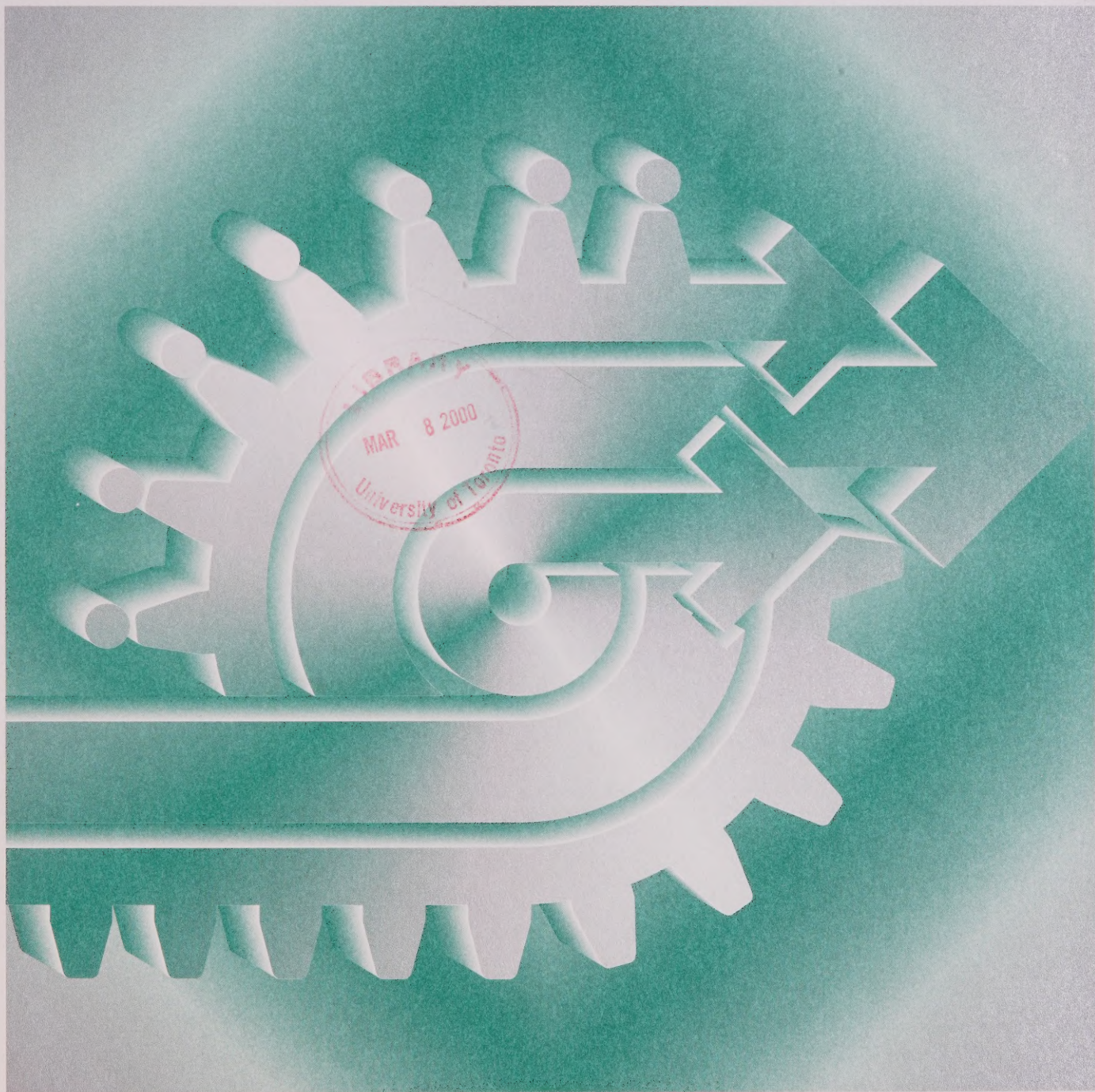
269

Government
Publications

Labour Force Update

An Overview of the 1999 Labour Market

Winter 2000



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Jeannine Usalcas, Labour Statistics Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4720) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

| | | | |
|----------|----------------|-----------|----------------|
| Halifax | (902) 426-5331 | Regina | (306) 780-5405 |
| Montréal | (514) 283-5725 | Edmonton | (780) 495-3027 |
| Ottawa | (613) 951-8116 | Calgary | (403) 292-6717 |
| Toronto | (416) 973-6586 | Vancouver | (604) 666-3691 |
| Winnipeg | (204) 983-4020 | | |

You can also visit our World Wide Web site: <http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided **for all users who reside outside the local dialling area** of any of the Regional Reference Centres.

| | |
|---|----------------|
| National enquiries line | 1 800 263-1136 |
| National telecommunications device for the hearing impaired | 1 800 363-7629 |
| Order-only line (Canada and United States) | 1 800 267-6677 |
| Fax order line (Canada and United States) | 1 877 287-4369 |

Ordering/Subscription information

All prices exclude sales tax

Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly in a **paper version** for \$29.00 per issue or \$96.00 for four issues in Canada. Outside Canada the cost is US\$29.00 per issue or US\$96.00 for four issues.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling **(613) 951-7277** or **1 800 700-1033**, by fax **(613) 951-1584** or **1 800 889-9734** or by Internet: order@statcan.ca. For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.



Statistics Canada
Labour Statistics Division

Labour Force Update

An Overview of the 1999 Labour Market
Winter 2000 Vol. 4, No. 1

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 2000

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

February 2000

Catalogue no. 71-005-XPB
Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Assistant Chief Statistician, Social Institutions and Labour Statistics (613) 951-9480

Deborah Sunter, Director, Labour Statistics Division (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analysis (613) 951-2301

Maureen Whittaker, Data Processing (613) 951-1956

Royal Gagnéux, Processing (613) 951-4725

Jeannine Usalcas, Publication Coordinator (613) 951-4720

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Program.

Desktop publishing was coordinated by Diane Joannis, with the assistance of Ann Trépanier, Labour and Household Surveys Analysis Division.

For information regarding the contents of the analysis please contact:

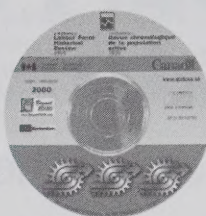
Geoff Bowlby
Phone: (613) 951-3325
Fax: (613) 951-2869
Email: bowlgeo@statcan.ca

Vincent Ferrao
Phone: (613) 951-4750
Fax: (613) 951-2869
Email: ferrvin@statcan.ca

Martin Tabi
Phone: (613) 951-5269
Fax: (613) 951-2869
Email: tabimar@statcan.ca

The following symbol is used in this publication:

- nil or zero.
- amount too small to be expressed.



1999 Labour Force Survey data available on CD-ROM

The *1999 Labour Force Historical Review on CD-ROM* is an easy-to-use tool that lets you discover labour market patterns or trends in seconds. Thousands of cross-classified data series, spanning from 1976 to 1999, are available at the click of a mouse. Included in this annual package is an easy to use data browser, a tutorial, the Labour Force Survey Questionnaire, a comprehensive guide to the survey, a coefficient of variation calculator and more.

The *Labour Force Historical Review on CD-ROM* (Catalogue no. 71F0004XCB) is available now for only \$195 (plus GST/HST and applicable PST) in Canada and US \$195 outside Canada.



1999 Labour Force Survey data available soon in print

Historical Labour Force Statistics, 1999 provides you with a

handy print reference tool to the seasonally adjusted employment and unemployment statistics presented each month in the press. This annual publication presents data on general labour market characteristics for Canada, the provinces and metropolitan cities, with data going back 10 to 20 years. Each year, the series are updated and revised according to the latest information on seasonal models and factors.

The *Historical Labour Force Statistics, 1999* (Catalogue no. 71-201-XPB) will be available in March for only \$114 (plus GST/HST and applicable PST) in Canada and US \$114 outside Canada.

- ◆ To order the CD-ROM or the publication, CALL toll free 1 800 267-6677, FAX toll free 1 800 889-9734 or MAIL your order to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6. You may also order via internet at order@statcan.ca or contact the nearest Statistics Canada reference centre listed on the inside cover of this publication.
- ◆ To learn more about the *1999 Labour Force Historical Review on CD-ROM* or the *Historical Labour Force Statistics, 1999*, contact Marc Lévesque at (613) 951-2793.

Introduction, Highlights and Contents

Introduction

Each year at this time, Statistics Canada produces an in-depth summary of the previous year's labour market. This issue of *Labour Force Update* is similar to those in the past, with one major exception: the "Overview of the 1999 Labour Market" is based on data that has recently undergone a set of major revisions. As a result of these revisions, all LFS estimates have been revised back to January 1976.

Highlights

Employment grew at a healthy pace for a third straight year in 1999, increasing by 427,000 in 1999, up 3.0% from the previous year. With the job gains came a drop in unemployment. By the end of the year, there were 191,000 fewer jobless people hunting for work, a decline of almost 15%. This drove the unemployment rate down from 8.1% at the start of the year to 6.8% in December, its lowest level since April 1976.

On an annual average basis, employment rose 2.8% in 1999, much faster than the 1.8% forecasted in 1998 by the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). In addition, for the third consecutive year, job growth was faster in Canada than in the United States. As a result, the gap between the American and Canadian unemployment rates has shrunk. On average, Canada's rate was 2.6 percentage points higher than the American in 1999, compared with 3.1 percentage points in 1998, after differences in measurement were taken into account.

Manufacturing employment surged ahead by 127,000 or 5.9% in 1999, led by hiring by computer and electronic products producers. With this came a greater need for people who could ship products out of the factories and to the consumer. Because of an increase in truck transport employment, employment in transportation and warehousing increased by 50,000, a jump of 6.9%.

Between December 1998 and December 1999, retail and wholesale trade employment was up 72,000 or 3.3%. Wholesale trade merchants recorded steady increases throughout 1999. Other areas of growth in 1999 include education (up 45,000 or 4.7%), construction (+44,000 or 5.8%), professional, scientific and technical services (+37,000 or 4.2%), the management of companies, administrative and other support services (+36,000 or 7.5%) and accommodation and food (+32,000 or 3.4%).

In 1999, the number of people working full-time increased by 511,000 or 4.4%. This was offset somewhat by a decline of 84,000 part-time jobs (-3.1%). In 1998 in contrast, the 5.1% increase in part-time jobs outpaced the 2.1% gain in full-time jobs.

Employment increased among all major age groups in 1999. The largest increase in terms of absolute numbers occurred among men in the core working group aged 25 to 54, where employment rose by 134,000 in 1999, up 2.3% from the previous year. 1999 was the third year in a row in which the employment rate among core-age men increased.

The next largest increase in employment occurred among people older than 55. Between December 1998 and December 1999, the number of older workers increased 112,000, a leap of 7.9%, over three times the rate of increase in their population. By the end of 1999, the employment rate for older people was 24.4%, 1.3 points higher than it was a year earlier.

As 94,000 (1.9%) more core-age women found work during 1999, their unemployment rate fell. By December, the unemployment rate for core-age women was 5.6%, down from 6.5% a year earlier.

Employment among young people aged 15 to 24 continued to grow strongly in 1999, rising 87,000 or 4.0%. This came on the heels of a sharp increase of 128,000 or 6.3% in 1998. By the end of 1999, the proportion of youths with a job had increased by more than any other group, rising from 53.9% to 55.6%. This was a vast improvement on the decade-low of 51.1% set in January 1998.

Across most of the country, employment grew. Almost half (46%) of the job gains in Canada in 1999 occurred in Ontario, where employment rose by 198,200 or 3.6%. About 56,000 of these new jobs were in Ontario's manufacturing sector. Employment increased by 93,000, or 2.8% in Quebec. Hiring in factories accounted for about one-third of the increase. By the end of the year, the unemployment rate in Quebec was 8.1%, the lowest since May 1976.

In British Columbia, 55,000 more people were working by the end of the year, up 2.9%. During the second half of 1999, there was a strong recovery in forestry, fishing, mining, oil and gas and manufacturing, leading to a turnaround in overall jobs growth. As a result, British Columbia's unemployment rate declined from 8.5% at the start of the year to 7.8%.

In percentage terms, Newfoundland recorded the fastest rate of employment growth in Canada in 1999, a 6.8% increase, more than twice the national average of 3.0%. With this strong growth, Newfoundland's unemployment rate fell from 18.7% to 14.1%, although it was still highest among the provinces.

Contents

- An overview of the 1999 labour market
- Tables and charts
- Definitions, data sources and survey methodology
- Improvements in 2000 to the LFS.

An overview of the 1999 labour market

The Labour Force Survey (LFS) has undergone extensive revisions to reflect two important changes to the way in which labour market data are produced. As a result, all LFS estimates have been revised back to January 1976. This report uses these revised data. For more information on the revisions to the data, see *Improvements in 2000 to the LFS* on page 47.

Economic conditions

Entering the new millennium, Canadians hoped that the economy would continue its forward momentum, building strength to end the decade on a positive note. Looking back on 1999, they were not disappointed.

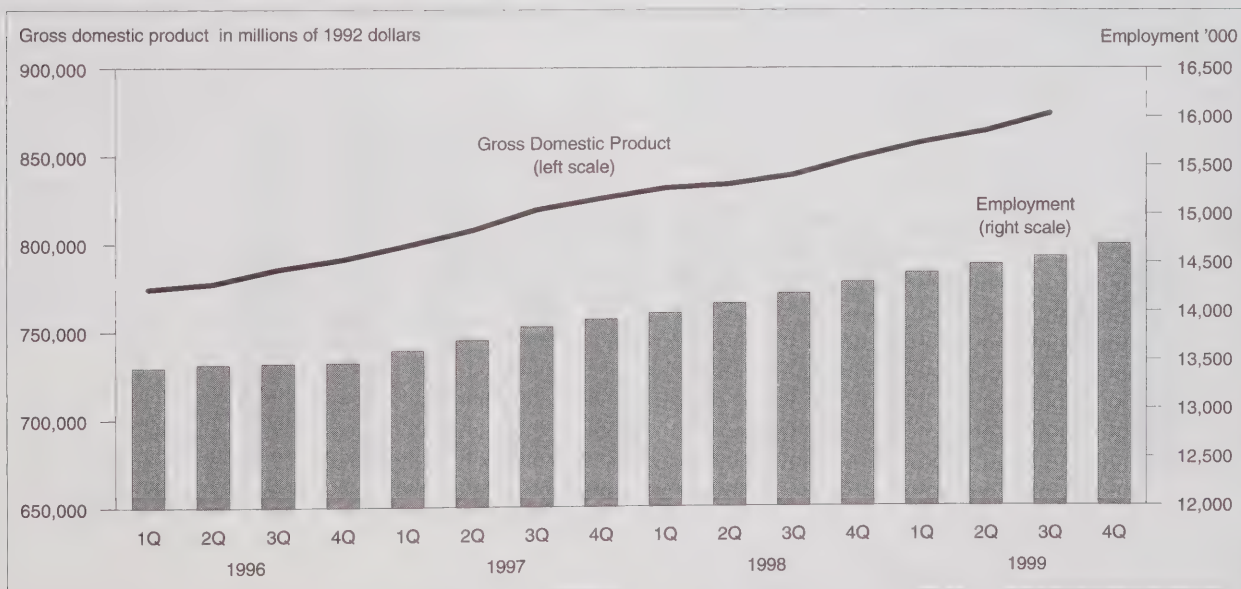
The year started much as 1998 finished. The economy remained strong through the first half, as consumers and businesses alike continued to spend. Consumers were interested in big-ticket items like automobiles in the first three months of the year, then turned their attention to

services in the spring. Businesses, whose profits continued to improve, invested in computers and office equipment to make sure their systems were Y2K compliant.

In the third quarter, the US economy helped stimulate robust exports of automotive products, computers and telecommunications equipment. At the same time, personal income continued to grow and pushed up consumer spending at home.

Chart 1

The economy continued to grow at a strong pace in the first three quarters of 1999, driving up employment.



Sources: Labour Force Survey, System of National Accounts, seasonally adjusted data

1999 – the year of high-tech manufacturing jobs

The appetite from businesses and consumers at home and abroad for Canadian-made products spurred activity in factories across the country. By October, the value of Canadian manufacturing shipments was 8.9% higher than the same month the year before.

This had a rather profound impact on employment in 1999. Led by hiring in the computer and electronic parts sector, the number of manufacturing workers surged ahead by 127,000 or 5.9% in 1999. While gains in 1999 were widespread among other industries as well, the increase in manufacturing jobs led overall employment which increased by 427,000, a gain of 3.0% for the year. This is the third consecutive year of healthy employment gains. By December there were 14.7 million people working in Canada, 61% of the working-age population.

With job gains came a drop in unemployment. By the end of the year, there were an estimated 191,000 fewer jobless people hunting for work, a decline of almost 15%. This drove the unemployment rate down to 6.8% in December, a decline of 1.3 percentage points from a year earlier. This was the lowest the rate has been since April 1976.

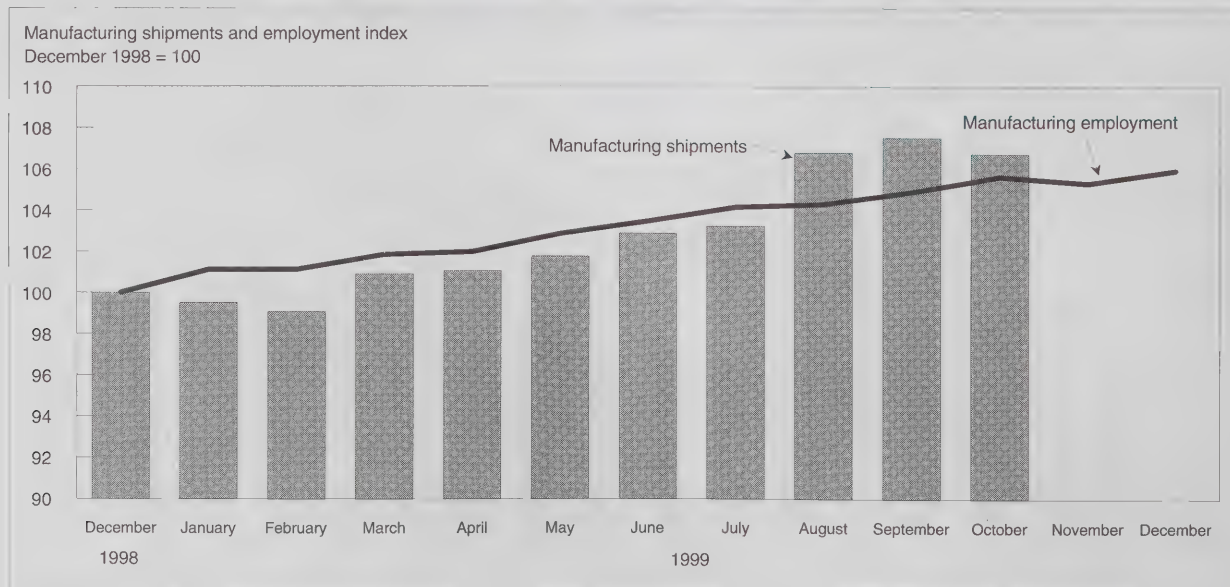
Job growth better than predicted, faster than in the United States

The drop in the unemployment rate was stronger than predicted. In mid-1998, the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) had forecasted that on an annual average basis, the unemployment rate would be 8.3% in 1999 when it actually turned out to be 7.6%. This larger-than-predicted drop in the unemployment rate was the result of employment growth that also exceeded predictions. On an annual average basis, employment rose by 2.8%, much faster than the 1.8% OECD forecast.

The Canadian labour market also improved relative to the United States. For the third consecutive year, job growth has been faster in Canada than in the United States. However, because of the severity of the early 1990s recession in Canada, job growth in the long term, that is since 1989, remains lower than in the United States.

Chart 2

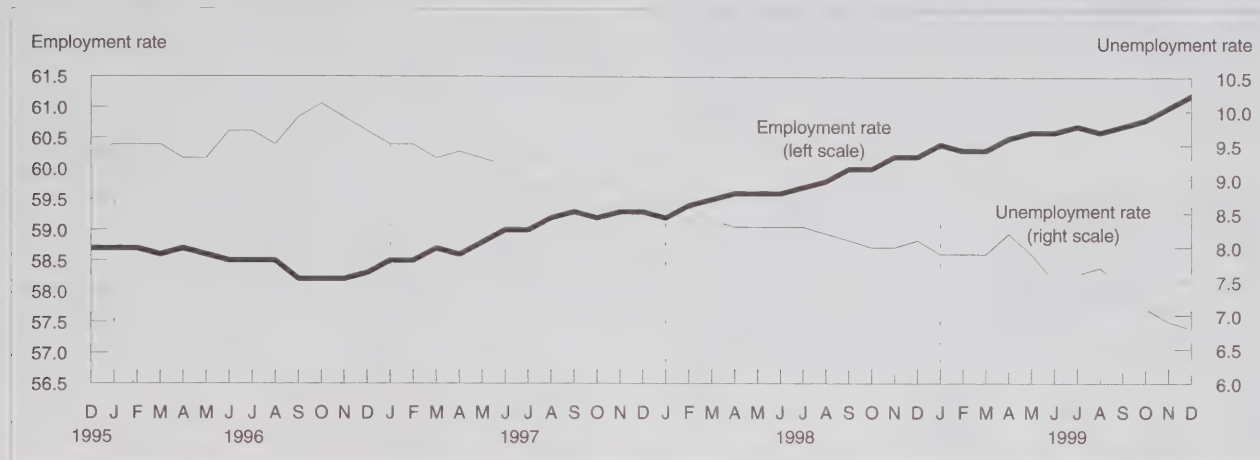
Busy factories leads to hiring by manufacturers.



Sources: Labour Force Survey and Monthly Survey of Manufacturing, seasonally adjusted data

Chart 3

Employment growth in 1999 was strong enough to push up the employment rate and drive down the unemployment rate.



Source: Labour Force Survey, seasonally adjusted data

With the recent faster pace of employment growth in Canada, the gap between the US and Canadian unemployment rates has shrunk. On average for the year, the US rate was 4.2%, 3.4 percentage points lower than the average for 1999 in Canada. When measurement differences are accounted for, the gap is closer to 2.6 percentage points, down from 3.1 in 1998.¹

What types of jobs were people getting?

Over 97% of manufacturing jobs are full-time. It is no surprise then, during a year of very strong hiring in the manufacturing sector, that growth in 1999 was concentrated in full-time jobs. However, full-time growth was widespread throughout a number of industries and was not restricted to manufacturing alone.

Over the year, the number of people working full-time increased by 511,000 or 4.4%, offset somewhat by a 3.1% drop of 84,000 part-time jobs.

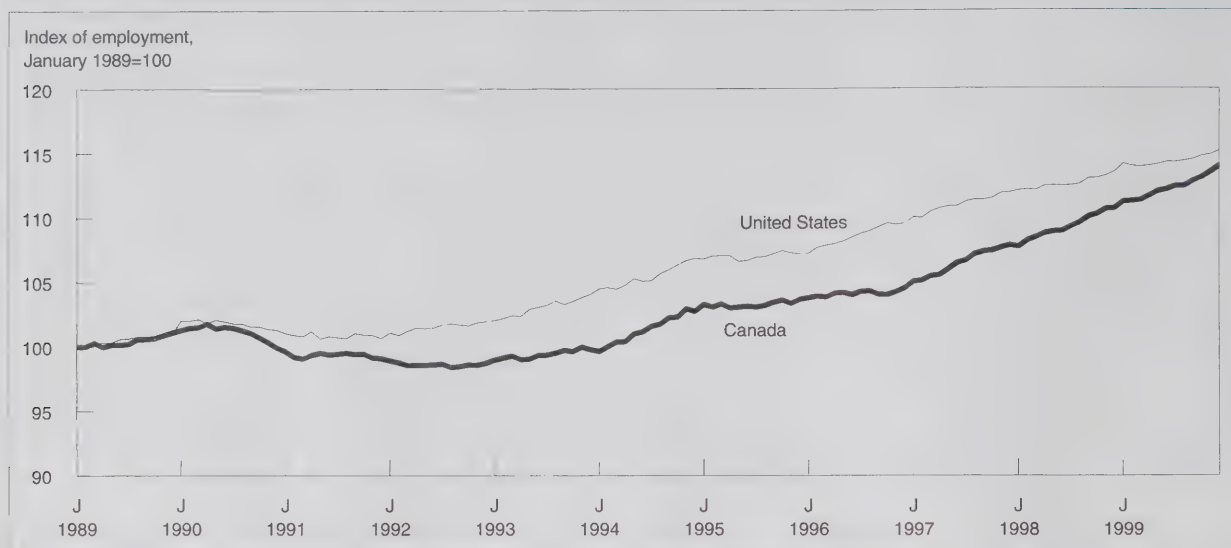
The creation of full-time jobs is usually interpreted by economists as a sign of economic health. Full-time jobs tend to be more secure, have higher pay and greater benefits. The average full-time wage rate over 1999 was estimated at \$17.16, compared to \$11.44 for part-time workers. Full-time wages were up 2.6% on average from the year earlier, more than double the increase in 1998.

Manufacturer's push to hire more full-time workers also contributed to an increase in the transportation and warehousing industry. Over 1999, employment in this area increased by 50,000, a jump of 6.9%. With manufacturing shipments increasing dramatically over the year, there was greater need for people to ship the products out of the factories and to the consumer. Almost three-quarters of the growth in transportation and warehousing was in trucking. Between December 1998 and December 1999, truck transportation employment increased by almost 12%.

¹ For more information on the differences in how the unemployment rate is calculated in Canada and the United States, please refer to *Labour Force Update: Canada-US labour market comparison*, Autumn 1998 issue.

Chart 4

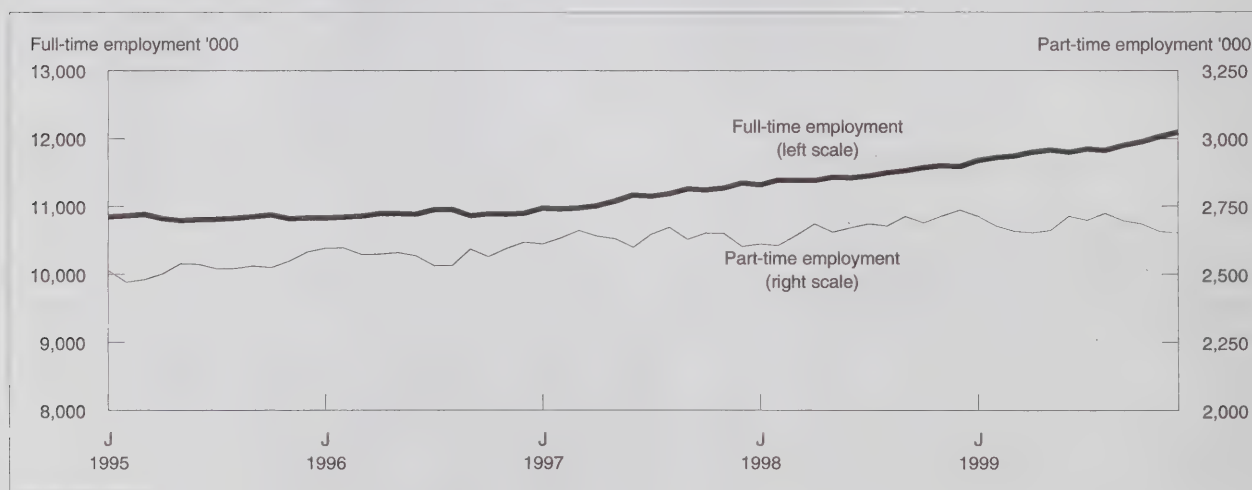
For three years, employment has grown at a faster pace in Canada compared to the United States.



Sources: Labour Force Survey and United States Current Population Survey, seasonally adjusted data

Chart 5

In 1999, full-time employment rose, part-time fell.



Source: Labour Force Survey, seasonally adjusted data

Residential and non-residential construction activity spurs more construction jobs

Another blue-collar component of the economy, construction, also improved in 1999. In the first ten months of 1999, construction GDP increased by 4.7%, mostly the result of added activity in non-residential construction but also a product of an increase in housing starts. This spurred a demand for construction workers, increasing employment in this industry by 44,000 or 5.8%. This growth in 1999 builds on strength of the year before, however, because construction employment was battered during the recession of the early 1990s, the number of people working in this industry is still below the peak of the late 1980s.

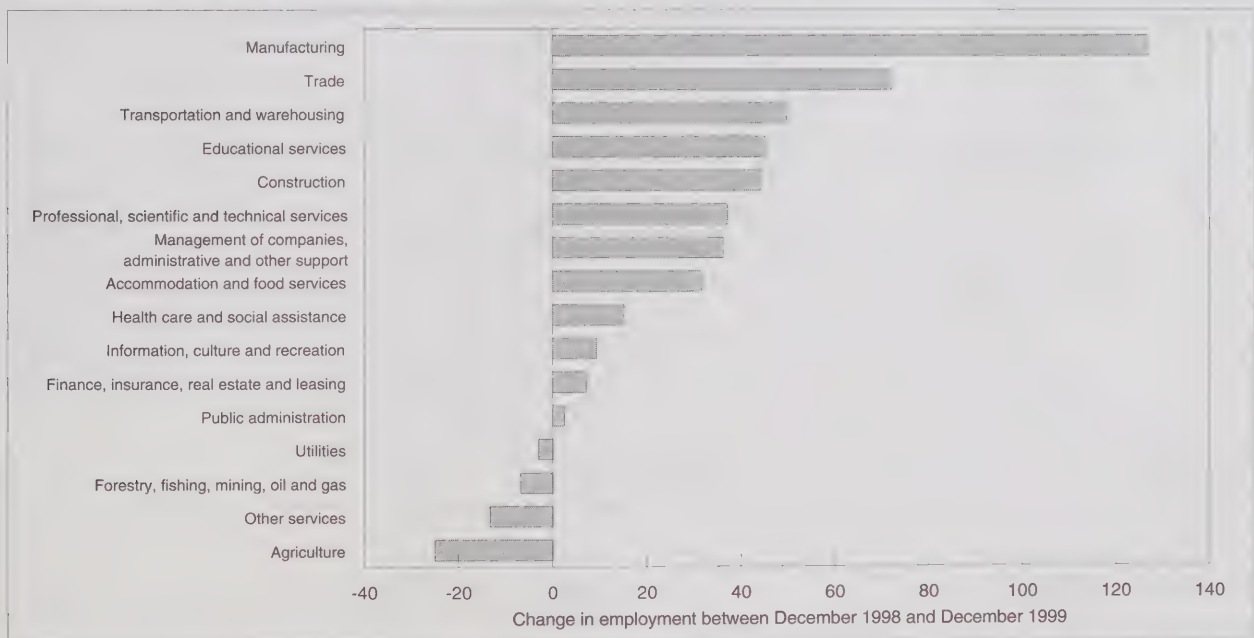
The largest industry, wholesale and retail trade, records strong growth in 1999

Not only were these blue-collar, goods-producing industries hiring in 1999, employment also rose in the service sector, most notably in trade. Between December 1998 and December 1999, because of wholesale trade job growth, overall trade employment was up 72,000 or 3.3%, second only to manufacturing.

Wholesale sales were up over the first ten months of 1999, widespread among a number of groups. Wholesalers of motor vehicles, parts and accessories and industrial and machinery suppliers made the largest sales gains. Along with the increase in wholesale sales has come a large increase in wholesale trade employment, driving up the overall trade job figure.

Chart 6

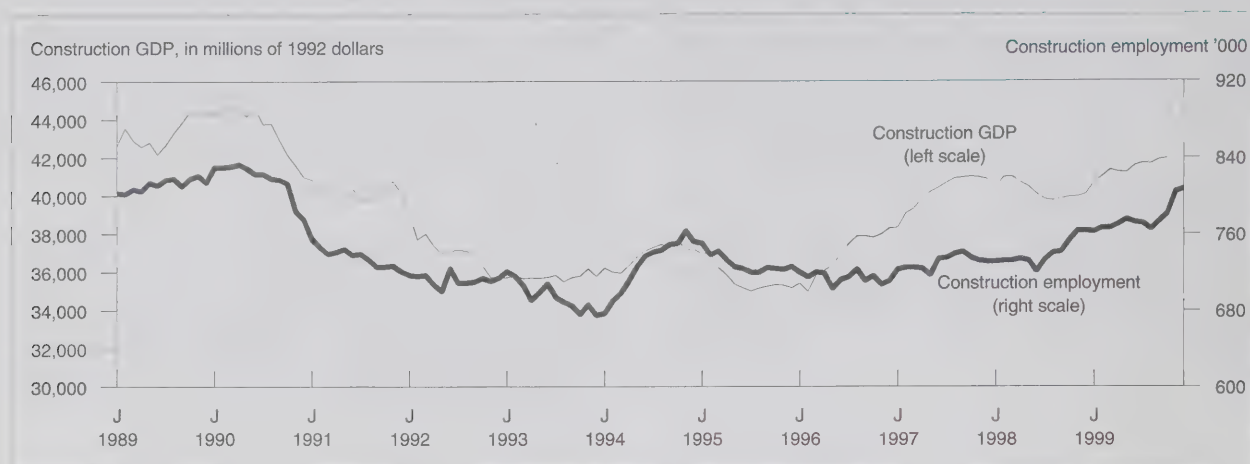
The increase in full-time is related to the big increase in manufacturing jobs in 1999. Other industries where employment also grew strongly include trade and transportation and warehousing.



Source: Labour Force Survey, seasonally adjusted data

Chart 7

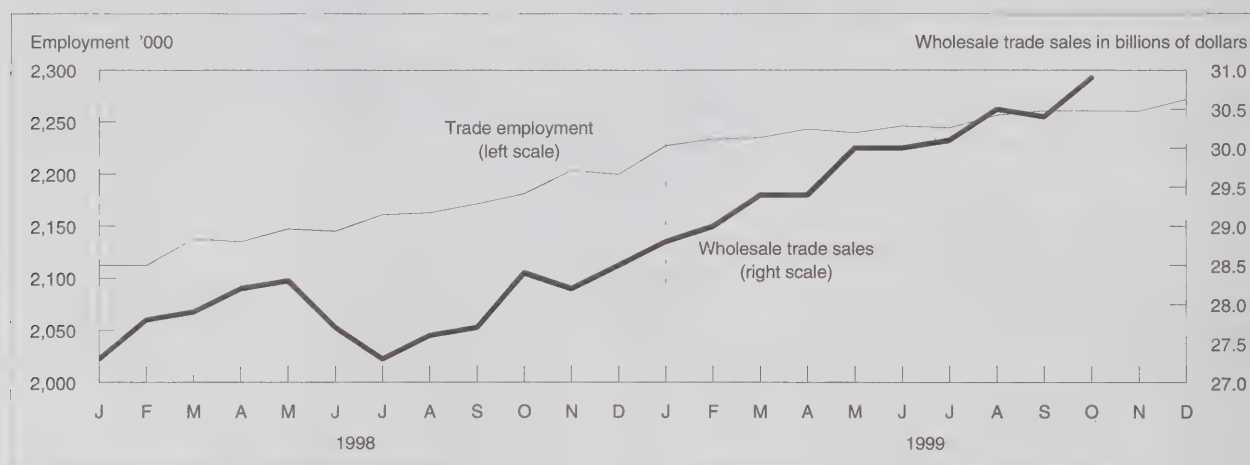
Construction activity picked up in 1999, leading to more jobs.



Sources: Labour Force Survey, System of National Accounts, seasonally adjusted data

Chart 8

Wholesalers in Canada had another good year, perhaps spurring employment.



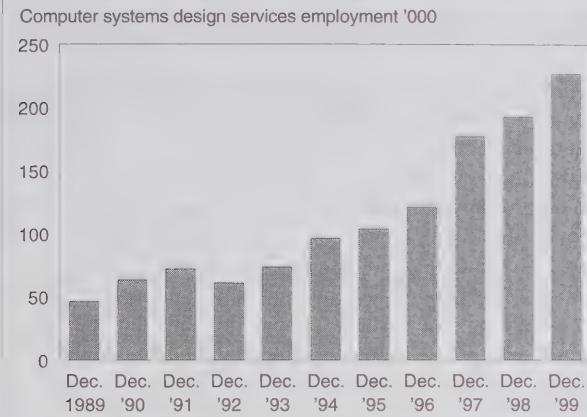
Sources: Labour Force Survey, Distributive Trades Division, seasonally adjusted data

Employment in education up

After falling through much of 1995 and 1996, employment in education services began to pick-up again late in 1997. In 1998, employment in this industry was up 4.4% or 40,000. Building on this, education jobs rose by an addi-

tional 4.7% in 1999, an increase of 45,000. The increase in education employment was led by hiring at colleges and universities. There was no increase in jobs in primary and secondary institutions.

Chart 9

Employment in computer system design services continues to grow.

Source: Labour Force Survey, unadjusted December levels

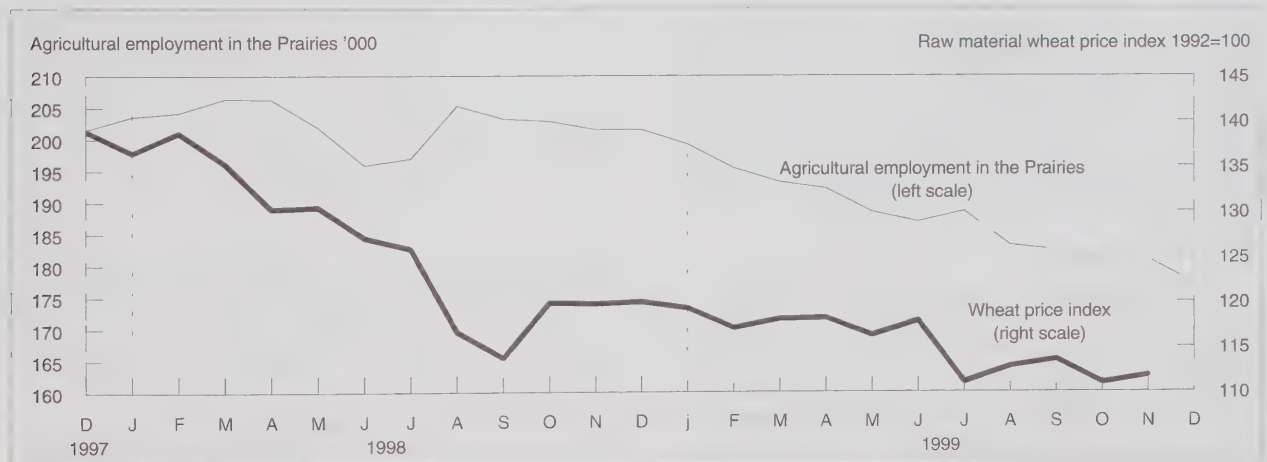
Computer systems design services leading the way in the professional, scientific and technical services sector

Spurred by the on-going drive of Canadian businesses to upgrade their computer systems, employment in the computer systems design industry continued to surge ahead in 1999. This led to a 37,000 or 4.2% increase in the number of people working in professional, scientific and technical services.

Employment also increased in the management of companies, administrative and other support services, where there was an increase of 36,000 jobs over 1999, a jump of 7.5%. This industry, which includes telephone call centres, job placement and travel agencies grew throughout the 1990s. Compared to ten years earlier, there were 66% more people working in this part of the economy, second only to professional, scientific and technical services at 68%.

There was also job growth in 1999 in accommodation and food services, an industry that employed an additional 32,000 or 3.4% by the end of the year. Most of this increase was the result of added part-time jobs at restaurants and fast-food outlets. Accommodation and food jobs, among the lowest paid, increased 26% over the 1990s, double the average for all industries.

Chart 10

Tumbling wheat prices accompanied by fewer farm workers in the Prairies.

Sources: Labour Force Survey, Prices Division, seasonally adjusted data

Agriculture drops more than any other industry in 1999

Throughout 1999, there was a steady decline in the number of people working in agriculture. The most significant drop in farm employment came in the three prairie provinces, especially Alberta. The combination of lower wheat prices and the lure of jobs in other industries likely caused this decline.

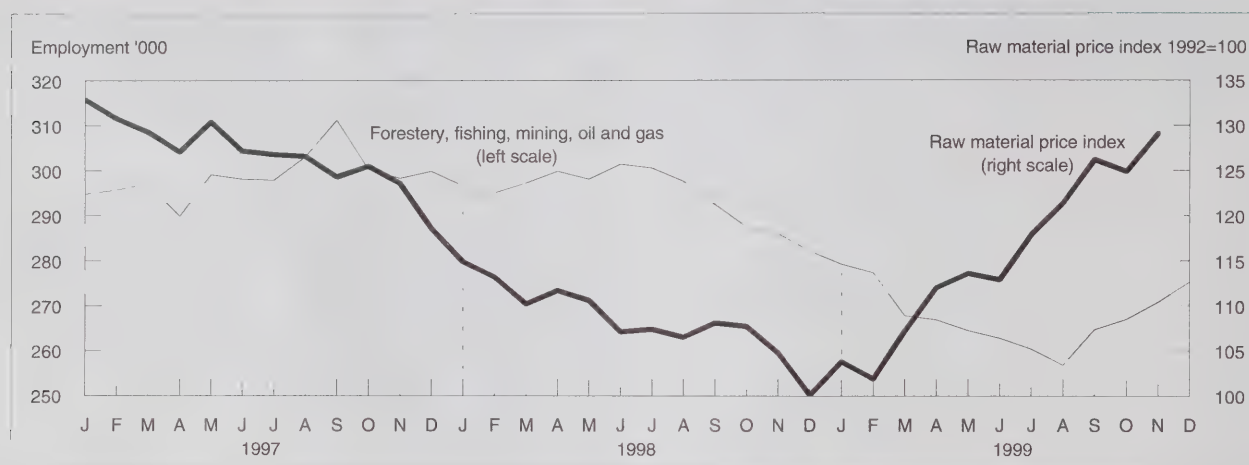
Added public sector hiring left the number of public employees up 91,000 or 3.4%. After falling for much of the 1990s, public sector employment has been climbing steadily since the middle of 1998.

Employment gains widespread by age and sex

The fact that employment increased in so many industries has led to a rather broad-based improvement in jobs for men and women in all major age groups.

Chart 11

A recovery in oil and nickel prices has led to more jobs in forestry, fishing, mining, oil and gas.



Sources: Labour Force Survey, Prices Division, seasonally adjusted data

While wheat prices continued to tumble, a recovery in oil and nickel prices appears to have led to a recovery in employment in the non-agricultural primary sector late in the year. However, even with a 7% increase in forestry, fishing, mining, oil and gas jobs in the last four months of 1999, declines at the start of the year were sufficient to leave other primary employment down 7,000 or -2.4% over 1999.

Growth concentrated among private sector employees

The number of employees in the private sector increased by an estimated 290,000 in 1999, the third consecutive year with gains in the range of 3.2%. Self-employment, the other part of the private sector, increased by 46,000 or 1.9% last year, one of the smallest increases of the decade.

Between December 1998 and 1999, employment among men of core age (i.e. 25 to 54 years-old) increased by 134,000, an improvement of 2.3%. This jump exceeded population growth, bringing the proportion of core-age men with a job up 1.1 percentage points to 85.8%. This marks the third year in a row that the core-age male employment rate increased.

About half of this job increase was the result of added hiring in manufacturing, an industry in which 72% of all workers are men. Over the year, core-age men also made gains in the wholesale trade and professional, scientific and technical services industries.

Because of this employment increase, the core-age male unemployment rate dropped 1.3 percentage points to end 1999 at 5.8%, half the rate of seven years previous during the depths of the recession.

Older-workers continue to shine

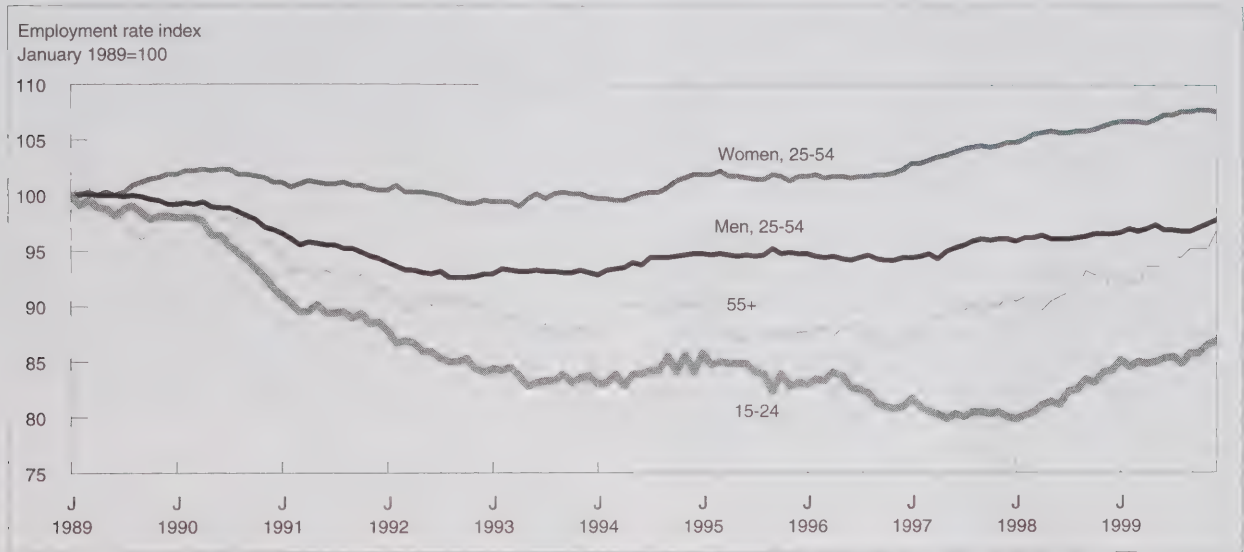
The next largest increase in employment occurred among people older than 55. Between December 1998 and December 1999, the number of older workers increased 112,000, a leap of 7.9%. This is over three times the rate of increase in their population. By the end of 1999, the

older worker employment rate was 24.4%, 1.3 points higher than it was a year earlier.

Like core-age men, 1999 marks the third consecutive year of strong employment growth for people 55 and older. Over the last three years the number of older workers has increased almost 20%, faster than any other age

Chart 12

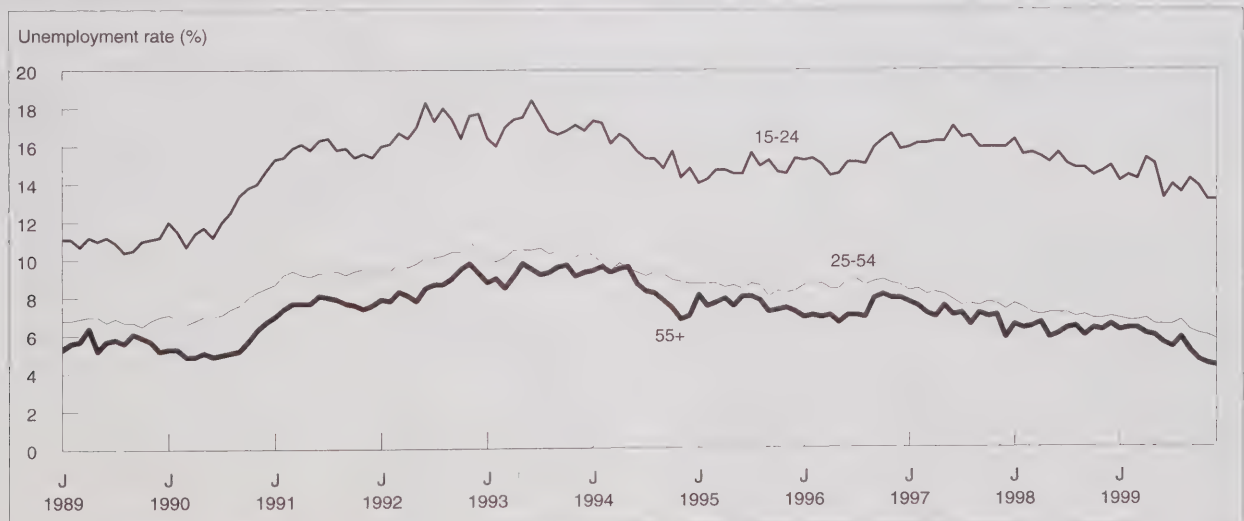
Employment rate rises for all major demographic groups...



Source: Labour Force Survey, seasonally adjusted data

Chart 13

... while the unemployment rates fall.



Source: Labour Force Survey, seasonally adjusted data

An overview of the 1999 labour market

group and double the rate of increase for all workers during this time.

Older men accounted for two-thirds of the overall increase in older workers. Many of the newly employed male older workers found jobs in the construction industry. Older women, meanwhile, made gains in health care and social assistance. The very large gains made by older people in the labour market in 1999 drove their unemployment rate down 2.2 percentage points to 4.3%, a rate last seen in November 1981.

Compared to the end of 1998, an additional 94,000 core-age women had a job, an increase of 1.9%. This pushed their employment rate up 0.7 points to 73.5%. While this increase in their employment rate was smaller than that of other groups, core-age women are the only group with an employment rate higher in 1999 than a decade earlier.

The drop in the employment rate of core-age women during the recession of the early 1990s was not as severe as that of other groups. As well, coming out of the recession, it began to increase sooner than for other groups. This reflects the tendency for core-age women to work in the services sector of the economy where employment was less impacted by the recession. In comparison, employment in the goods-producing sector fell sharply during the recession and took until November 1999 to return to its March 1989 pre-recession high.

Despite the fact that 86% of core-age women work in the service sector, much of their employment increase in

1999 occurred in manufacturing. However, employment gains were also made in health care and social assistance, a more traditional part of the economy for core-age women.

During 1999, as more core-age women found work, unemployment fell. By December, the unemployment rate for core-age women was a record-low 5.6%, down 0.9 percentage points from a year earlier.

Two good years for youths

On the heels of a sharp increase of 128,000 or 6.3% in 1998, employment among young people 15 to 24 years-old continued to grow strongly in 1999, rising 87,000 or 4.0%. By the end of the year, the proportion of youths with a job had increased by more than any other group, jumping 1.7 percentage points to 55.6%. At its 1990s low, the youth employment rate was 51.1% in January 1998.

By far, the largest gain for young people was in the accommodation and food services industry. However, youth employment also rose in trade, construction and manufacturing. This growth drove the youth unemployment rate down 1.8 percentage points over the year, hitting 13.1% by December 1999².

2 For a comprehensive study of recent trends in the youth labour market, please refer to the Autumn 1999 issue of *Labour Force Update: Youths and the Labour Market, 1998-99*.

Table 1
Employment change by province, annual averages and December to December change from 1998 to 1999

| | Annual average employment in 1999 | On average, how many more people were working in 1999 com- pared to 1998? | On average, how much higher was employment in 1999 com- pared to 1998? | December 1999 employment level | How much did em- ployment grow over 1999? (December to December change) | In percentage terms, how much did employment grow in 1999? (December to December change) |
|----------------------|--|--|---|---|--|---|
| | '000 | '000 | % | '000 | '000 | % |
| Canada | 14,531.2 | 390.8 | 2.8 | 14,747.5 | 427.2 | 3.0 |
| Newfoundland | 204.9 | 10.7 | 5.5 | 211.2 | 13.5 | 6.8 |
| Prince Edward Island | 61.3 | 0.9 | 1.5 | 63.7 | 3.9 | 6.5 |
| Nova Scotia | 408.6 | 9.7 | 2.4 | 413.9 | 12.3 | 3.1 |
| New Brunswick | 328.4 | 10.6 | 3.3 | 329.4 | 1.4 | 0.4 |
| Quebec | 3,357.4 | 75.8 | 2.3 | 3,425.6 | 92.6 | 2.8 |
| Ontario | 5,688.1 | 198.1 | 3.6 | 5,774.0 | 198.2 | 3.6 |
| Manitoba | 542.7 | 7 | 1.3 | 546.0 | 6.4 | 1.2 |
| Saskatchewan | 480.1 | 3.8 | 0.8 | 483.9 | 6.2 | 1.3 |
| Alberta | 1,553.3 | 37.9 | 2.5 | 1,571.7 | 37.8 | 2.5 |
| British Columbia | 1,906.4 | 36.2 | 1.9 | 1,928.2 | 54.9 | 2.9 |

Source: Labour Force Survey, December data seasonally adjusted

Where were the jobs?

Over 1999, employment rose in most of the country. In absolute terms, naturally, growth was largest in Ontario, Quebec, British Columbia and Alberta, the four largest provinces. Of these, however, only Ontario, at 3.6%, grew by more than the national rate of 3%. Of the four provinces with above-average rates of growth, three were in Eastern Canada: Nova Scotia (3.1%), Prince Edward Island (6.5%) and Newfoundland (6.8%).

Employment in Ontario increased by 198,000 in 1999, the third consecutive year of strong job growth. With manufacturing shipments up 10% in October compared to a year earlier in the province, added workers were required in Ontario's many factories. By the end of the year there were 56,000 more manufacturing workers in Ontario.

Spurred by an increase in housing starts over the year, job growth in Ontario also extended into construction, up 30,000. Finally, employment was up in professional, scientific and technical services and trade. In each of these industries employment increased by about 30,000. This job growth in Ontario led to a drop in the provincial unemployment rate from 6.9% at the start of the year to 5.5% by December.

Employment up in Toronto and Ottawa-Hull

In Ontario's two largest metropolitan areas, Toronto and Ottawa-Hull, employment grew strongly. Compared to the last quarter of 1998, there were 41,000 more people employed in Ottawa-Hull in the last quarter of 1999, an increase of 7.9%. This pushed the unemployment rate in Ottawa-Hull to 5.9% at the end of the year, down 0.9 percentage points.

In Toronto, employment continued its long-term increase, rising by 83,000 or 3.6%. Job growth in Toronto began to pick up steam in 1994 and has shown very few slowdowns since. In the last quarter of 1999, the unemployment rate was 5.6%, a drop of 1.2 percentage points from the same period a year earlier.

Montreal drives growth in Quebec

In Canada's second-largest labour market, Quebec, employment grew well in the last four months of the year, leaving it up 2.8% or 93,000 over the year. As activity in manufacturing facilities in the province picked up, again it was hiring in factories that drove job growth. Manufacturing accounted for about one-third of the increase in

Quebec, but there were also gains in trade, accommodation and food, information culture and recreation and health care and social assistance. By the end of the year, the unemployment rate in Quebec was 8.1%, the lowest since May 1976.

Employment increased rapidly in Montreal over the year, while it fell in much of the rest of the province. Compared to the last quarter of 1998, employment in Montreal was up 84,000 or 5.2%. Because Montreal contributed so strongly to the overall growth in the province, the same industries that drove growth province-wide pushed up employment in Montreal. Over 1999, the unemployment rate in Montreal fell 2.2 percentage points to 7.3% by the last quarter of the year.

After a slow 1998, employment growth picks-up in British Columbia

In 1998, overall employment in British Columbia was dampened by falling commodity prices that contributed to a 20% drop in employment in the natural resources sector and a reduction in manufacturing activity that some attributed to falling overseas exports in the wake of the Asian crisis. Offset by gains in the services sector, employment in British Columbia ended the year close to where it began³.

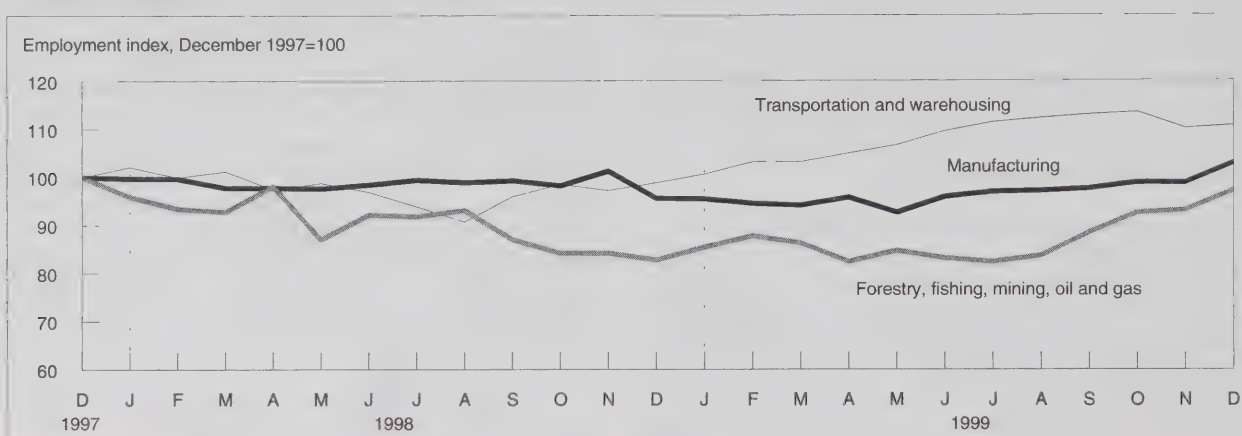
However, in the second half of 1999, there was a strong recovery in forestry, fishing, mining, oil and gas and manufacturing, leading to a turn-around in overall job growth. By December, there were 55,000 more people working in British Columbia, an increase of 2.9% over the year. As a result, the unemployment rate in British Columbia fell 0.7 percentage points to 7.8%.

While employment picked-up in British Columbia as a whole, there was little change in Vancouver. Compared to the last quarter of 1998, a year later there was only 0.5% more employment. With added participation in the labour market, the unemployment rate rose from 6.9% to 7.4%.

3 Please note that the revisions to the Labour Force Survey data had a large effect on the December to December change in 1998 in British Columbia. In *Labour Force Update: An Overview of the 1998 Labour Market*, a strong employment trend was noted for 1998. The new, revised data in this *Overview* as detailed above, shows that there was no job growth over the year in 1998. As detailed in the section at the end of this publication *Improvements in 2000 to the LFS*, the revised data are more stable over time and less prone to erroneous movements.

Chart 14

Employment rebounds in manufacturing, forestry, fishing, mining, oil and gas and transportation in British Columbia.



Source: Labour Force Survey, seasonally adjusted data

In contrast to Vancouver, employment picked up in Victoria over 1999. Between the last quarter of 1999 and the same period a year earlier, employment growth was strong enough to push the city's unemployment rate down 2.4 percentage points to 10%.

Alberta job growth slower than previous three years

Even though job growth was below the national average in Alberta in 1999, the 2.5% gain builds on several years of strong improvements to the labour market in that province. Compared to December 1998, there were an additional 38,000 people working in Alberta at the end of 1999, due to growth in construction, management of companies, administrative and other support services and professional, scientific and technical services. In December 1999, the unemployment rate in Alberta was 5.4%, down 0.3 percentage points from a year earlier.

Employment increased in both Calgary and Edmonton in 1999 but growth was faster in Calgary. Despite the faster job growth in Calgary, the unemployment rate drop was greater in Edmonton. Between the last quarters of 1998 and 1999, the unemployment rate fell only 0.2 percentage points to 5.5% in Calgary while labour market participation rose. In Edmonton, the unemployment rate was 5.4% at the end of 1999, down almost a full point from a year earlier.

Growth weak in the other Prairie provinces

Although employment in Manitoba did not fall as fast as it did in some other provinces during the recession, the recovery and expansion in subsequent years was relatively subdued in the province. Only once during the 1990s was employment growth in Manitoba above 2%, back in 1997. Last year, weakness in agriculture, forestry, fishing, mining, oil and gas and certain parts of the service sector kept employment growth at only 1.2%, an increased of 6,000. Still, even with slow job growth, the unemployment rate in Manitoba remained relatively low throughout the nineties, ending the decade at 5.2%. The proportion of the population with a job, at 63.9% in December 1999, was 2.7 points above the national average.

Job growth in Saskatchewan was also limited by poor job conditions in agriculture. This, along with declines in public administration, led to weak growth of 1.3% or 6,000 new workers. However, like Manitoba, the unemployment rate remains low in Saskatchewan, down a full point over the year to 5.3%. As well, the percent of the population with a job in Saskatchewan was 63.4%, also well above the national average.

Recovery takes root in the East

As mentioned previously, three of the four provinces with above-average rates of growth were in the Atlantic region.

Newfoundland recorded the fastest growth in employment in Canada. Compared to December 1998, employment in Newfoundland was up 6.8% or 14,000 from a year earlier. This marks the third year in a row that employment in Newfoundland has exceeded the national average. Since 1996 employment in the province has increased 15%, more than any other province and much higher than the 9% recorded nation-wide.

Even with this strong job growth in recent years, the unemployment rate in Newfoundland remains higher than any other province. Over 1999, the rate dropped dramatically, falling 4.6 percentage points to 14.1%.

Also growing well was Prince Edward Island and Nova Scotia. Employment in Prince Edward Island rose 4,000 or 6.5% over the year, pushing the unemployment rate down 2.4 points to end the year at 12.7%. In Nova Scotia, jobs increased by 3.1%, the third consecutive year of growth in the 3% range. An increase in labour market participation kept the unemployment rate close to where it started the year. Between December 1998 and December 1999, the unemployment rate in Nova Scotia fell 0.3 percentage points to 9.6%.

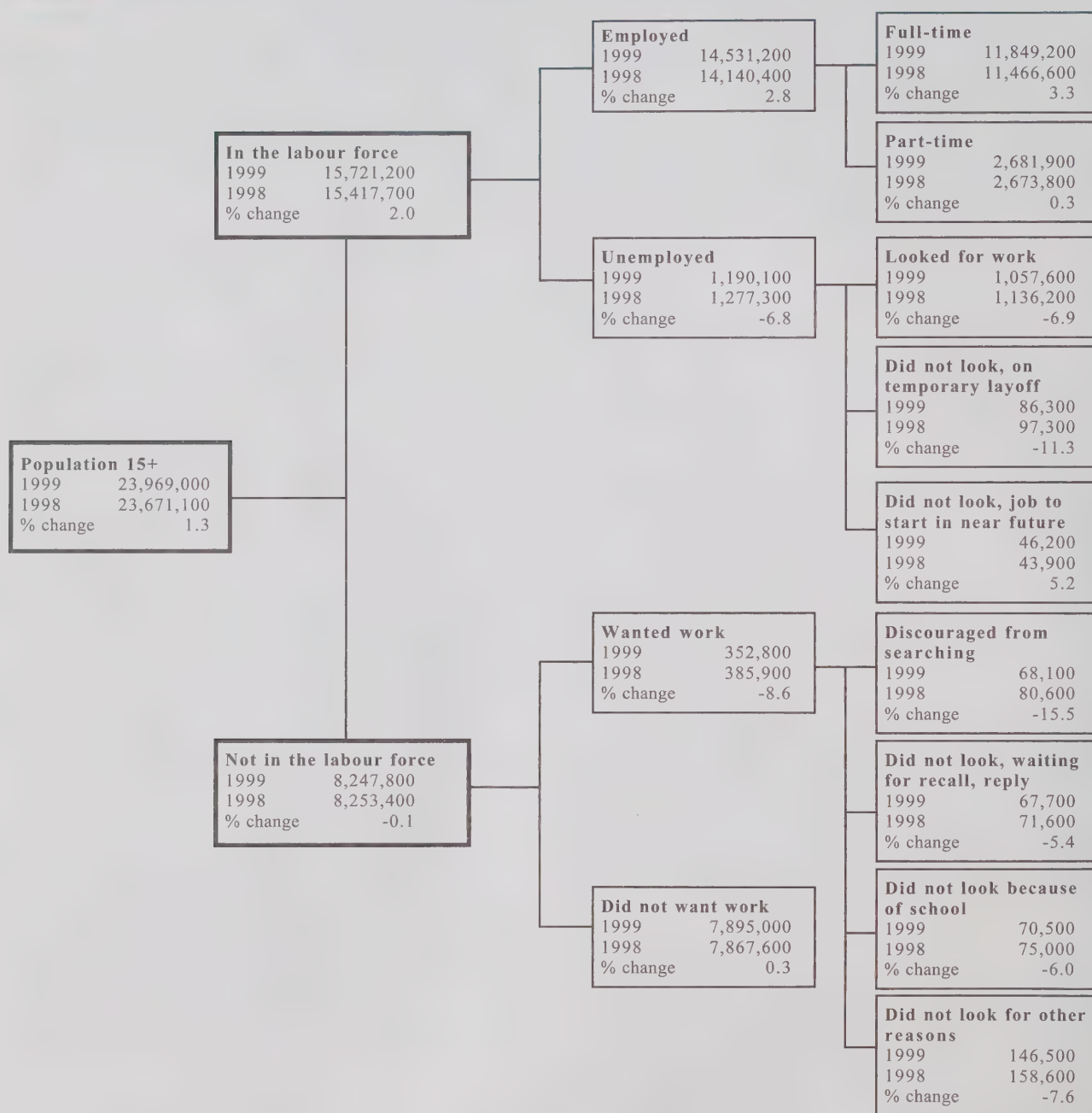
Finally, there was very little change in employment in New Brunswick over 1999. This, however, follows strong growth of 4.2% in 1998, a year when New Brunswick led the nation. With declining labour market participation, the unemployment rate in New Brunswick ended the year down 1.4 points at 10.2%.

Tables and charts

Labour Force Status

1

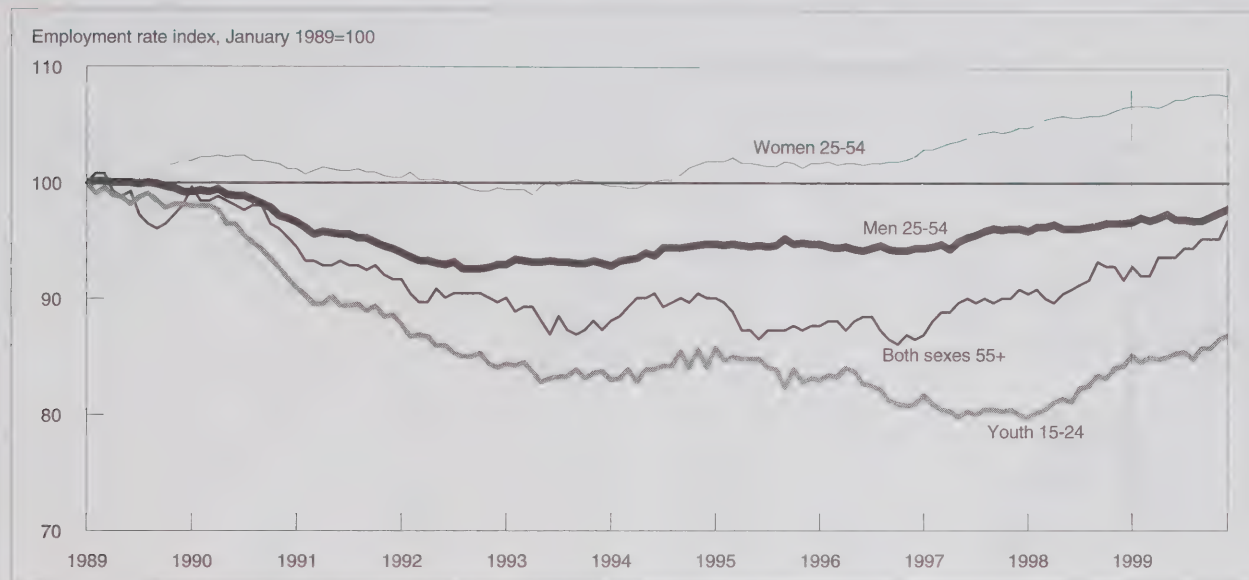
The estimated labour force status of Canada's working age population



Source: Labour Force Survey, Annual average

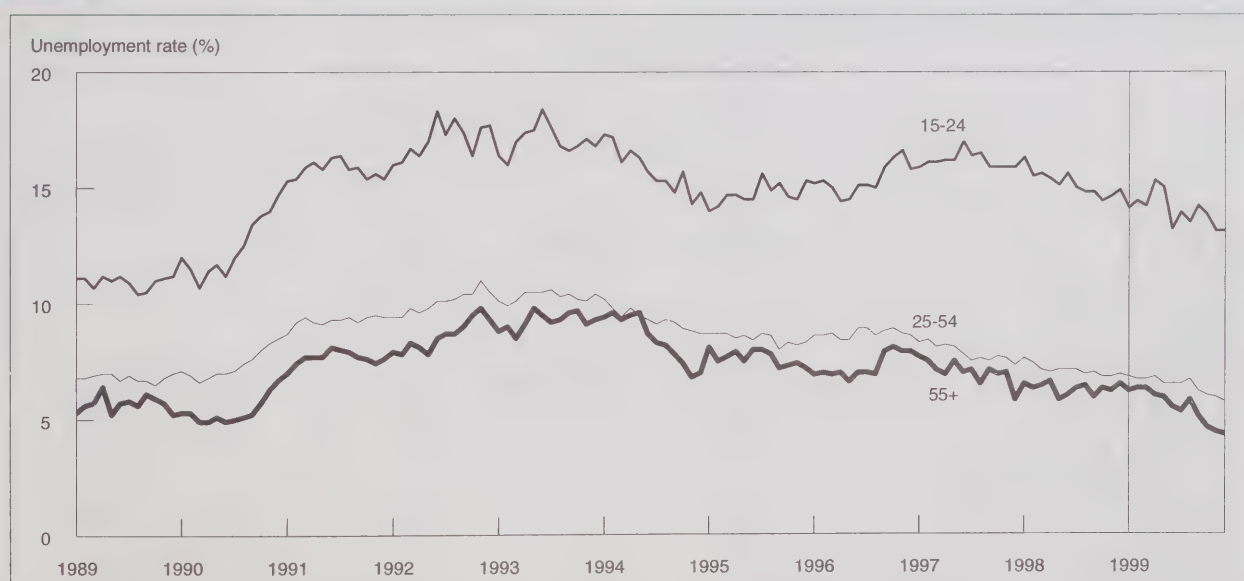
Labour Market Demographics

- 2** The employment rate for each major age/sex group improved in 1999, but the rise was more dramatic for older people and youths.



Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

- 3** The youth unemployment rate, albeit still much higher than that of adults, continued its downward trend.



Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

Labour Market Demographics

4

In 1999, employment growth was faster than population growth. During the year, unemployment fell in every major age and sex group...

| | December levels | | | Absolute change between December | | Percent change between December | |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------------------------|---------------|---------------------------------|---------------|
| | 1989 | 1998 | 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 |
| | '000 | | | '000 | | % | |
| Population 15 and older | 21,042.8 | 23,805.3 | 24,111.4 | 3,068.6 | 306.1 | 14.6 | 1.3 |
| Youths 15-24 | 3,952.9 | 4,018.9 | 4,052.2 | 99.3 | 33.3 | 2.5 | 0.8 |
| Men 25-54 | 5,942.8 | 6,806.4 | 6,871.8 | 929.0 | 65.4 | 15.6 | 1.0 |
| Women 25-54 | 5,940.4 | 6,825.7 | 6,889.6 | 949.2 | 63.9 | 16.0 | 0.9 |
| People 55 and older | 5,206.7 | 6,154.3 | 6,297.8 | 1,091.1 | 143.5 | 21.0 | 2.3 |
| Employment 15 and older | 13,075.7 | 14,320.3 | 14,747.5 | 1,671.8 | 427.2 | 12.8 | 3.0 |
| Youths 15-24 | 2,481.9 | 2,166.7 | 2,254.1 | -227.8 | 87.4 | -9.2 | 4.0 |
| Men 25-54 | 5,172.3 | 5,761.7 | 5,895.7 | 723.4 | 134.0 | 14.0 | 2.3 |
| Women 25-54 | 4,133.0 | 4,969.0 | 5,062.8 | 929.8 | 93.8 | 22.5 | 1.9 |
| People 55 and older | 1,288.5 | 1,422.9 | 1,534.8 | 246.3 | 111.9 | 19.1 | 7.9 |
| Unemployment 15 and older | 1,081.6 | 1,266.2 | 1,074.9 | -6.7 | -191.3 | -0.6 | -15.1 |
| Youths 15-24 | 314.4 | 378.0 | 340.0 | 25.6 | -38.0 | 8.1 | -10.1 |
| Men 25-54 | 365.8 | 441.7 | 362.9 | -2.9 | -78.8 | -0.8 | -17.8 |
| Women 25-54 | 330.9 | 347.8 | 302.2 | -28.7 | -45.6 | -8.7 | -13.1 |
| People 55 and older | 70.4 | 98.7 | 69.7 | -0.7 | -29.0 | -1.0 | -29.4 |

Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

5

...as a result, employment rates rose while unemployment rates fell.

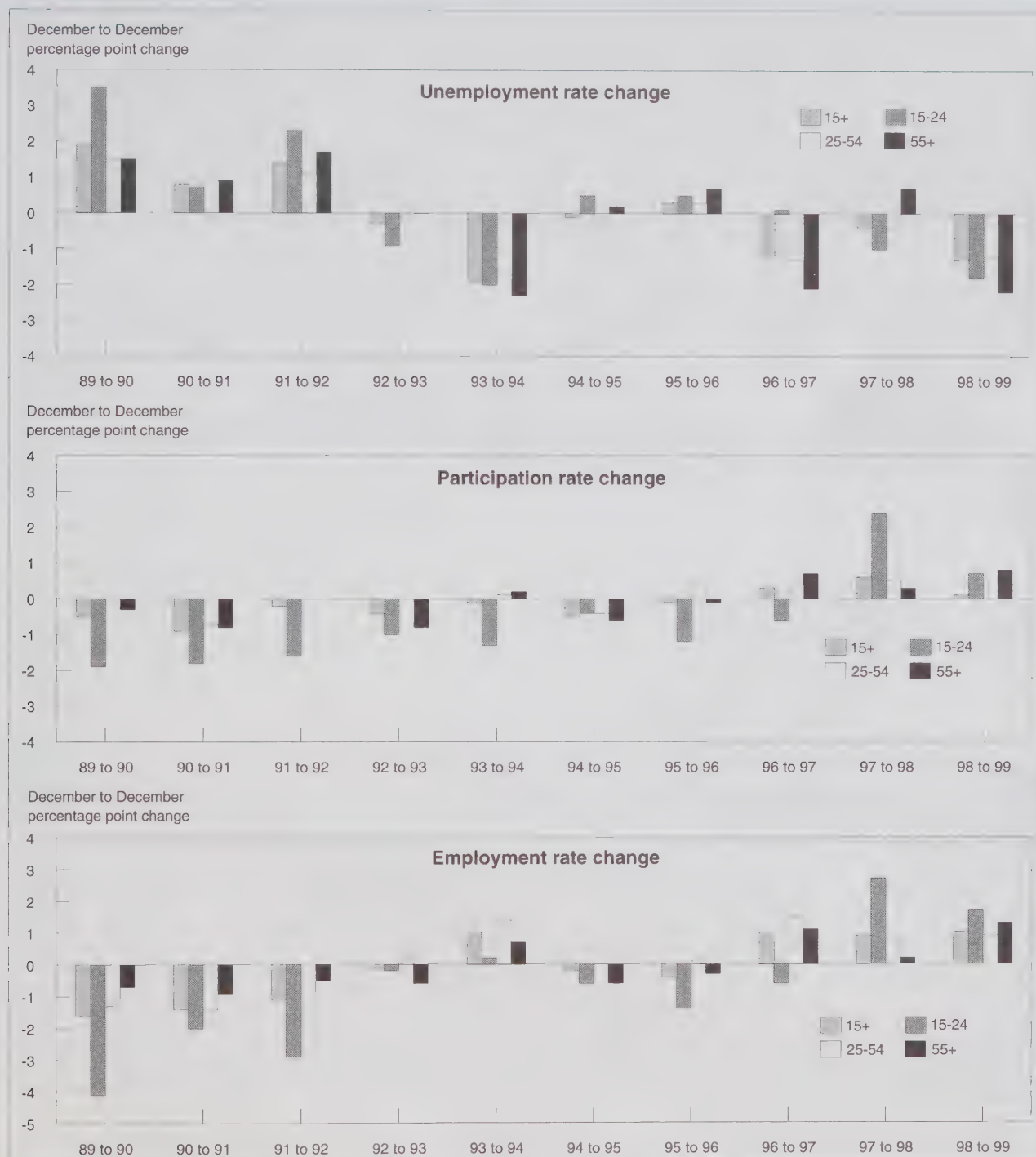
| | December levels | | | Percentage point change between December | |
|--|-----------------|-------------|-------------|--|---------------|
| | 1989 | 1998 | 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 |
| | % | | | % | |
| Unemployment rate 15 and older | 7.6 | 8.1 | 6.8 | -0.8 | -1.3 |
| Youths 15-24 | 11.2 | 14.9 | 13.1 | 1.9 | -1.8 |
| Men 25-54 | 6.6 | 7.1 | 5.8 | -0.8 | -1.3 |
| Women 25-54 | 7.4 | 6.5 | 5.6 | -1.8 | -0.9 |
| People 55 and older | 5.2 | 6.5 | 4.3 | -0.9 | -2.2 |
| Participation rate 15 and older | 67.3 | 65.5 | 65.6 | -1.7 | 0.1 |
| Youths 15-24 | 70.7 | 63.3 | 64.0 | -6.7 | 0.7 |
| Men 25-54 | 93.2 | 91.1 | 91.1 | -2.1 | - |
| Women 25-54 | 75.1 | 77.9 | 77.9 | 2.8 | - |
| People 55 and older | 26.1 | 24.7 | 25.5 | -0.6 | 0.8 |
| Employment rate 15 and older | 62.1 | 60.2 | 61.2 | -0.9 | 1.0 |
| Youths 15-24 | 62.8 | 53.9 | 55.6 | -7.2 | 1.7 |
| Men 25-54 | 87.0 | 84.7 | 85.8 | -1.2 | 1.1 |
| Women 25-54 | 69.6 | 72.8 | 73.5 | 3.9 | 0.7 |
| People 55 and older | 24.7 | 23.1 | 24.4 | -0.3 | 1.3 |

Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

Labour Market Demographics

6

For only the second time this decade, the unemployment rate fell among all major age groups.



Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

Full-time/Part-time

7

Full-time job growth picked up in 1999 while part-time fell...



Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

8

...leading to over a half-million newly-employed full-timers.

| | December levels | | | Absolute change between December | | Percentage change between December | |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------------------------|------------------|---------------------------------------|------------------|
| | 1989 | 1998 | 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 |
| | '000 | | | '000 | | % | |
| Total employment | 13,075.7 | 14,320.3 | 14,747.5 | 1,671.8 | 427.2 | 12.8 | 3.0 |
| Full-time | 10,858.3 | 11,584.2 | 12,095.4 | 1,237.1 | 511.2 | 11.4 | 4.4 |
| Part-time | 2,217.3 | 2,736.1 | 2,652.1 | 434.8 | -84.0 | 19.6 | -3.1 |

Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

Class of Worker

9

During the 1990s, the percentage growth in self-employment has out-stripped that of employees.



Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

10

However, in 1999 the number of employees grew faster, accounting for the largest share of employment gains.

| | December levels | | | Absolute change between December | | Percentage change between December | |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------------------------|---------------|------------------------------------|---------------|
| | 1989 | 1998 | 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 |
| | '000 | | | '000 | | % | |
| Total employment | 13,075.7 | 14,320.3 | 14,747.5 | 1,671.8 | 427.2 | 12.8 | 3.0 |
| Employees | 11,269.6 | 11,856.6 | 12,237.6 | 968.0 | 381.0 | 8.6 | 3.2 |
| Self-employed | 1,806.1 | 2,463.7 | 2,509.9 | 703.8 | 46.2 | 39.0 | 1.9 |

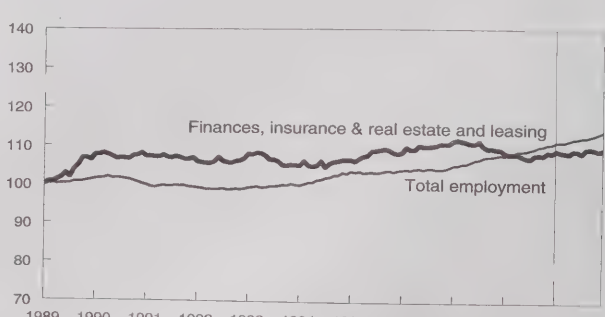
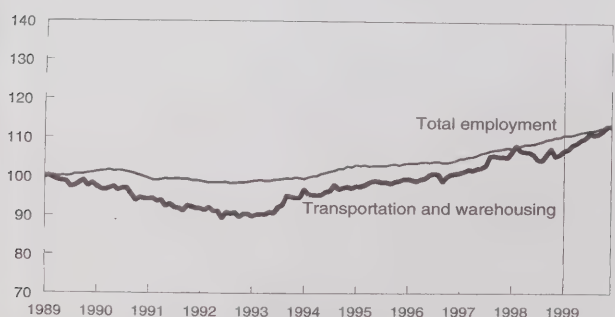
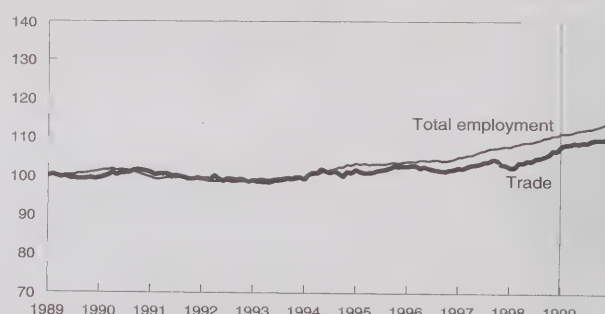
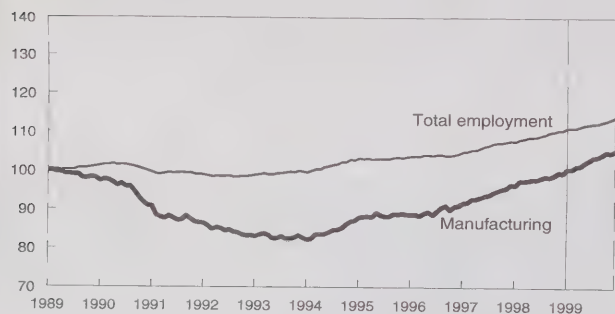
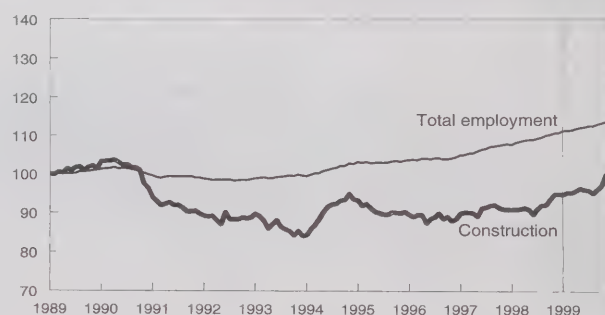
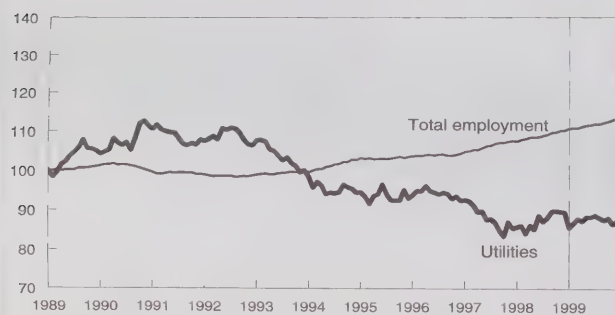
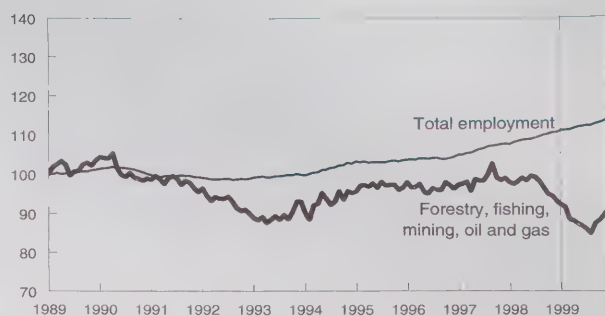
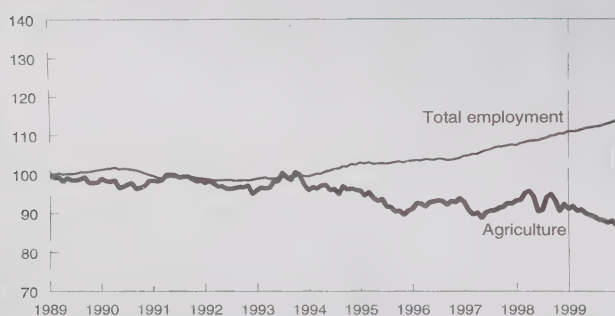
Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

Industry

11A

In 1999, employment growth was particularly strong in manufacturing. Over the 1990s, employment growth has been strongest in management of companies, administrative and other support services and professional, scientific and technical services.

Employment index, January 1989=100



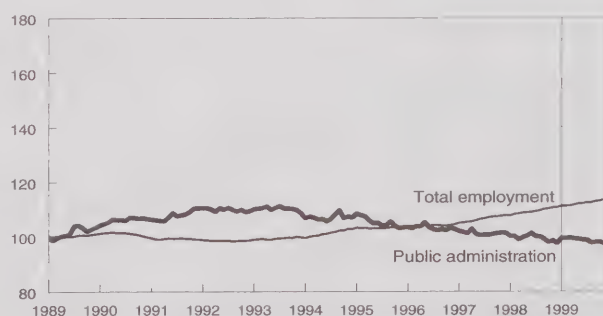
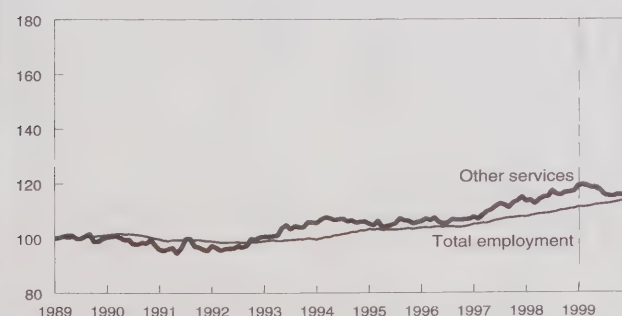
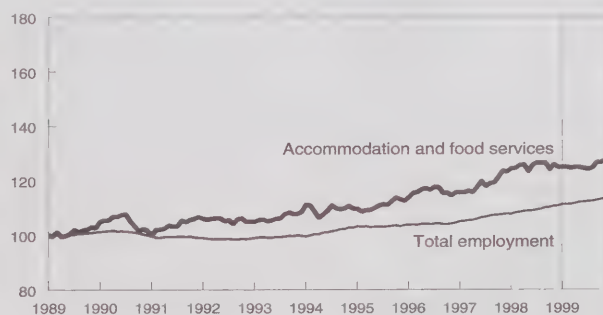
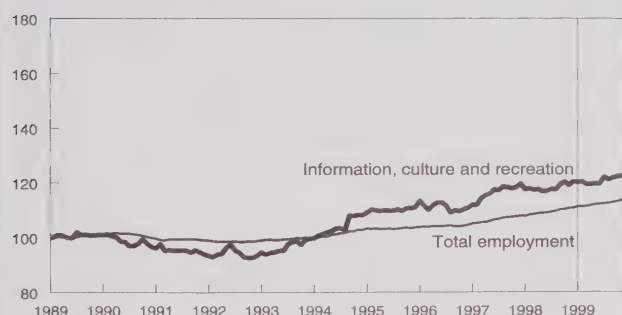
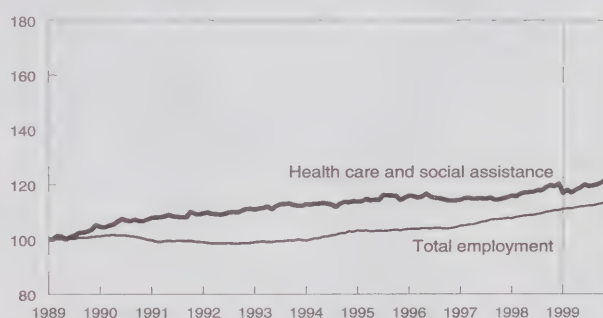
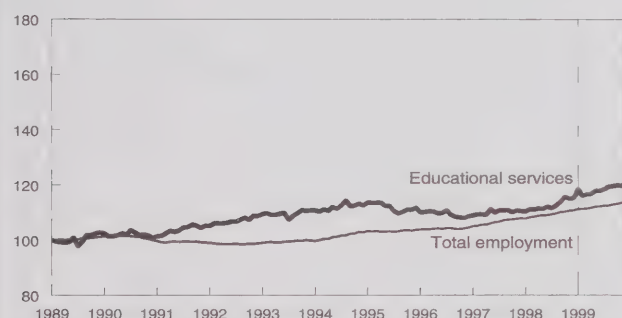
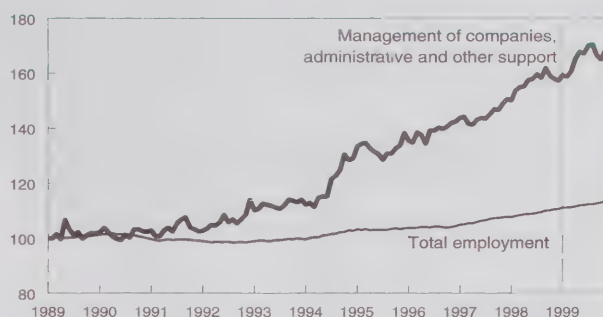
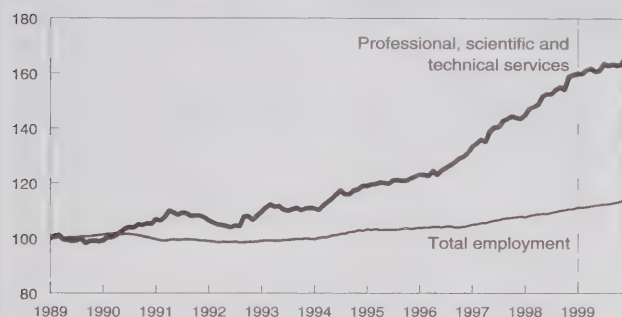
Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

Industry

11B

In 1999, employment growth was particularly strong in manufacturing. Over the 1990s, employment growth has been strongest in management of companies, administrative and other support services and professional, scientific and technical services.

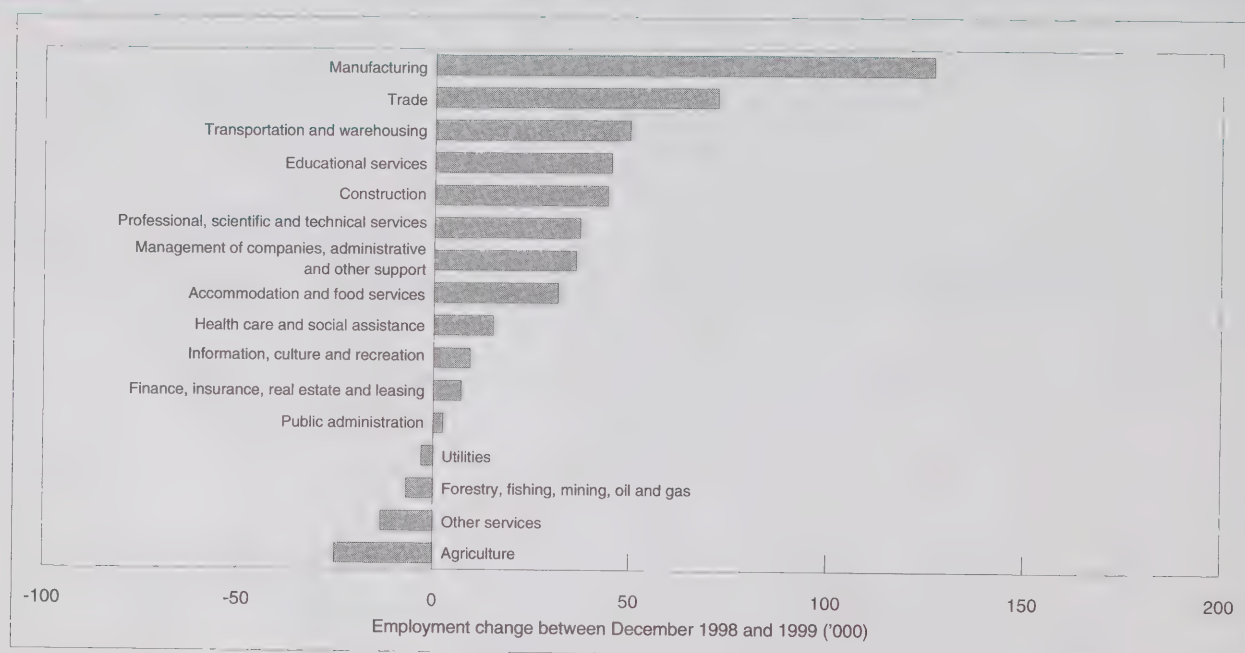
Employment index, January 1989=100



Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

Industry

12 With a 5.9% increase in 1999, manufacturing continued its upward trend, accounting for almost one-third of the job gains. The largest decline was in agriculture, hit hard by a drop in commodity prices.



Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

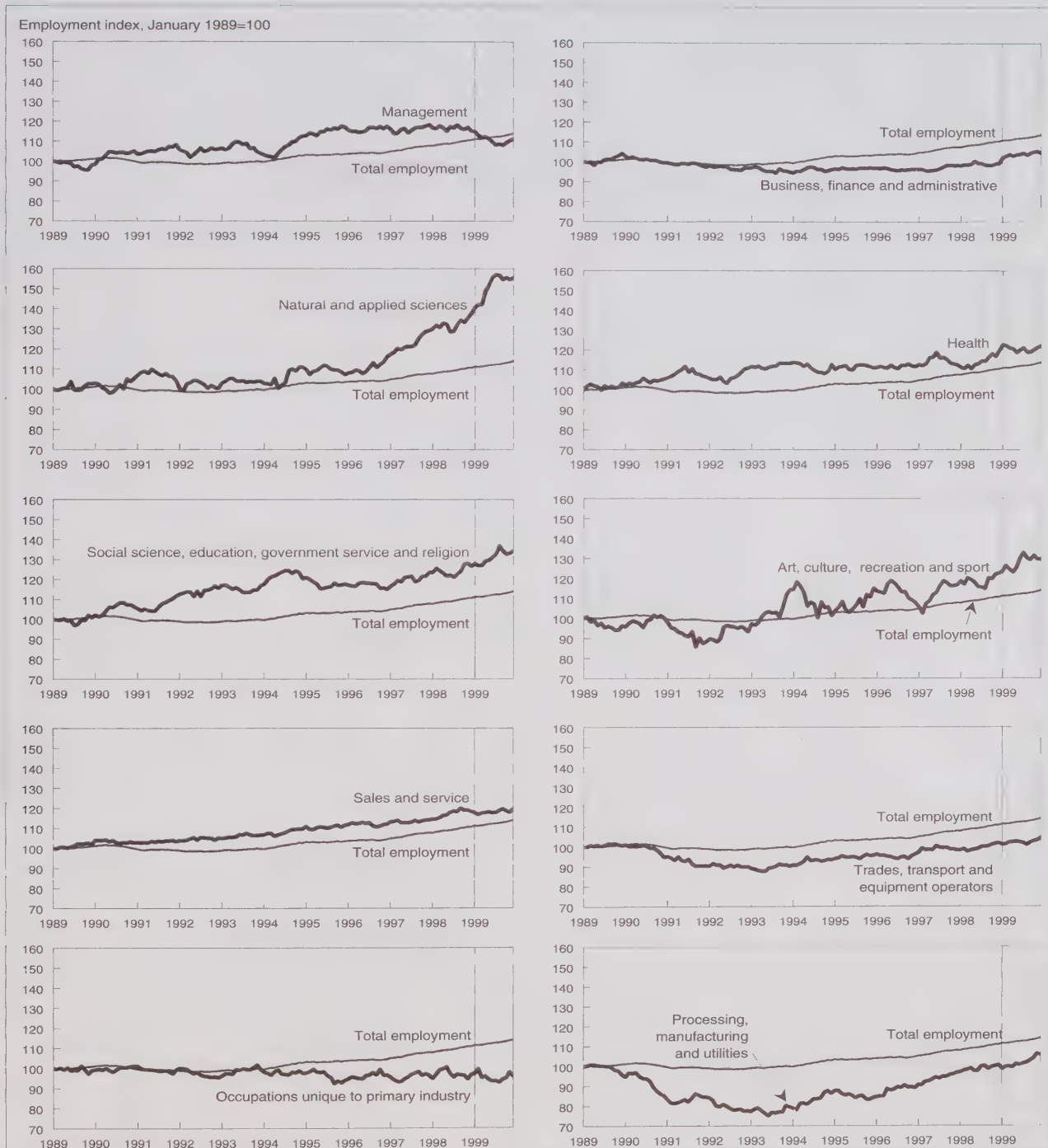
| | December levels | | | Absolute change between December | | Percent change between December | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|----------------------------------|---------------|---------------------------------|---------------|
| | 1989 | 1998 | 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 |
| | '000 | | | '000 | | % | |
| All industries, employed | 13,075.7 | 14,320.3 | 14,747.5 | 1,671.8 | 427.2 | 12.8 | 3.0 |
| Goods-producing sector | 3,826.8 | 3,729.4 | 3,865.3 | 38.5 | 135.9 | 1.0 | 3.6 |
| Agriculture | 448.5 | 424.1 | 399.1 | -49.4 | -25.0 | -11.0 | -5.9 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 313.2 | 282.1 | 275.3 | -37.9 | -6.8 | -12.1 | -2.4 |
| Utilities | 139.0 | 118.4 | 115.4 | -23.6 | -3.0 | -17.0 | -2.5 |
| Construction | 814.2 | 763.4 | 807.4 | -6.8 | 44.0 | -0.8 | 5.8 |
| Manufacturing | 2,111.9 | 2,141.4 | 2,268.2 | 156.3 | 126.8 | 7.4 | 5.9 |
| Services-producing sector | 9,248.8 | 10,590.9 | 10,882.2 | 1,633.4 | 291.3 | 17.7 | 2.8 |
| Trade | 2,046.8 | 2,199.8 | 2,271.7 | 224.9 | 71.9 | 11.0 | 3.3 |
| Transportation and warehousing | 661.8 | 714.6 | 764.2 | 102.4 | 49.6 | 15.5 | 6.9 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 840.4 | 858.3 | 865.3 | 24.9 | 7.0 | 3.0 | 0.8 |
| Professional, scientific and technical services | 551.1 | 889.5 | 926.5 | 375.4 | 37.0 | 68.1 | 4.2 |
| Management of companies, administrative and other support | 311.4 | 481.4 | 517.5 | 206.1 | 36.1 | 66.2 | 7.5 |
| Educational services | 853.0 | 956.7 | 1,001.7 | 148.7 | 45.0 | 17.4 | 4.7 |
| Health care and social assistance | 1,273.6 | 1,456.9 | 1,471.9 | 198.3 | 15.0 | 15.6 | 1.0 |
| Information, culture and recreation | 526.3 | 627.0 | 636.2 | 109.9 | 9.2 | 20.9 | 1.5 |
| Accommodation and food services | 756.1 | 919.1 | 950.6 | 194.5 | 31.5 | 25.7 | 3.4 |
| Other services | 616.4 | 722.2 | 708.9 | 92.5 | -13.3 | 15.0 | -1.8 |
| Public administration | 811.9 | 765.4 | 767.8 | -44.1 | 2.4 | -5.4 | 0.3 |

Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

Occupation

13

This decade, employment growth in white-collar occupations has been strongest. Blue-collar jobs were hard hit during the recession and have only recently recovered to their pre-recession level. In 1999, the number of jobs in natural and applied sciences continued to grow.*



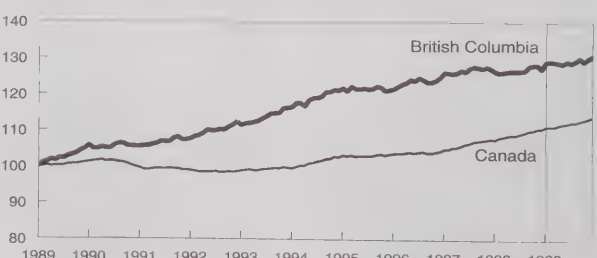
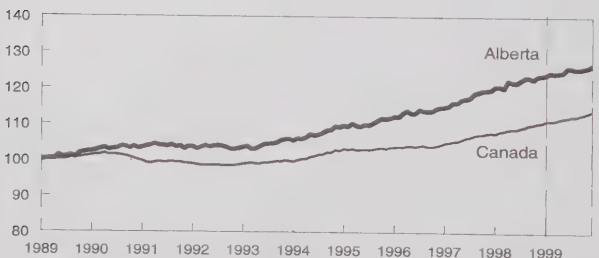
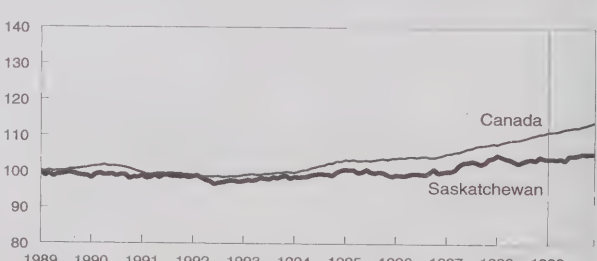
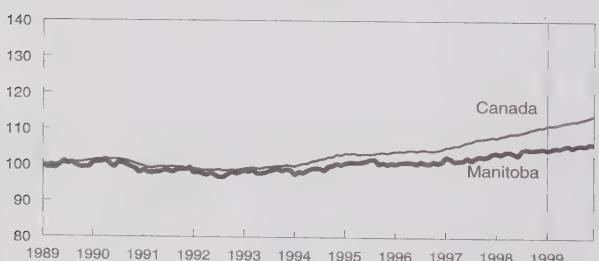
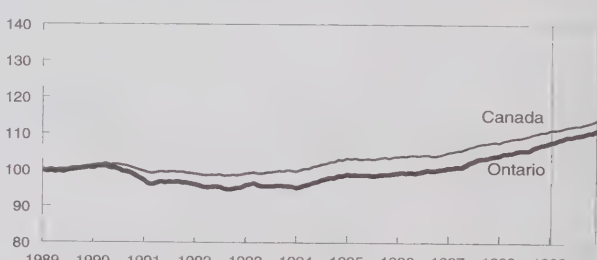
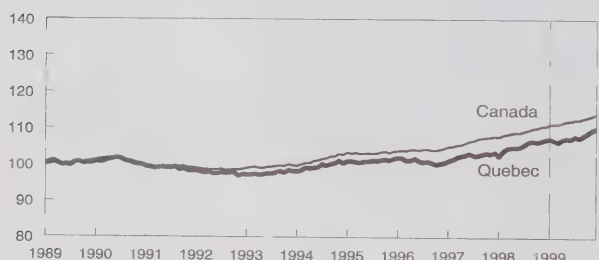
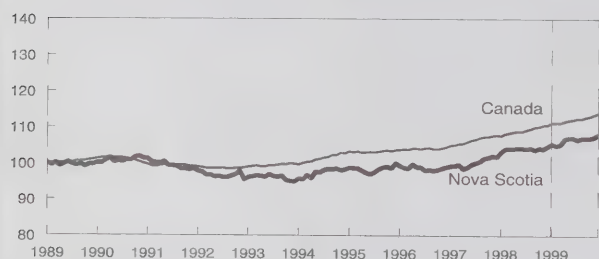
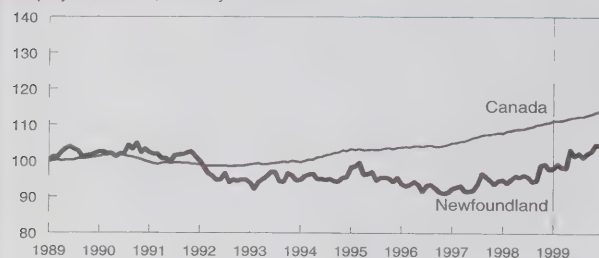
Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

* Please see "Note on change to public and private sectors and occupational data" in the section Definitions, data sources and survey methodology

Provinces

14 In percentage terms, job growth was strongest in Newfoundland and Prince Edward Island in 1999...

Employment index, January 1989=100



Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

Provinces

15

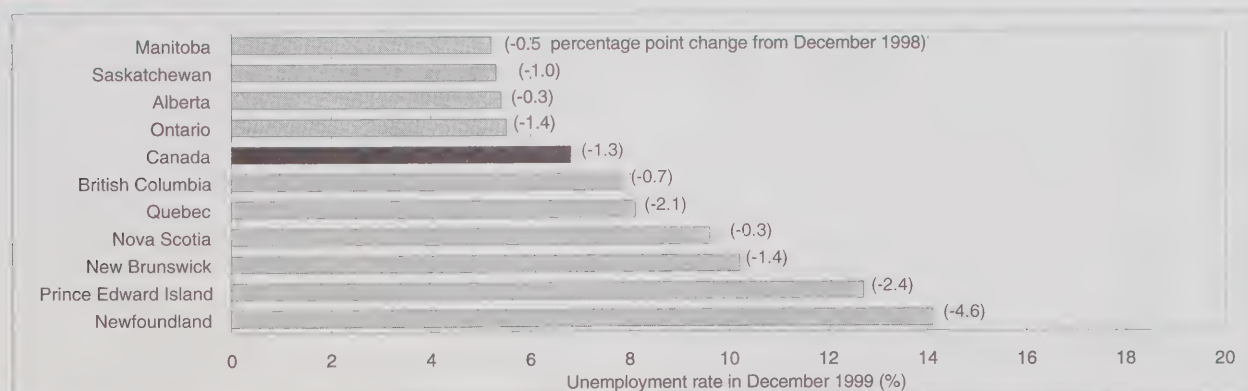
...but the largest number of newly-employed people was in Ontario and Quebec.

| | December levels | | | Absolute change between December | | Percent change between December | |
|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------------------------|---------------|---------------------------------|---------------|
| | 1989 | 1998 | 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 |
| | '000 | | | '000 | | % | |
| Employed | | | | | | | |
| Canada | 13,075.7 | 14,320.3 | 14,747.5 | 1,671.8 | 427.2 | 12.8 | 3.0 |
| Newfoundland | 206.3 | 197.7 | 211.2 | 4.9 | 13.5 | 2.4 | 6.8 |
| Prince Edward Island | 54.6 | 59.8 | 63.7 | 9.1 | 3.9 | 16.7 | 6.5 |
| Nova Scotia | 381.9 | 401.6 | 413.9 | 32.0 | 12.3 | 8.4 | 3.1 |
| New Brunswick | 297.5 | 328.0 | 329.4 | 31.9 | 1.4 | 10.7 | 0.4 |
| Quebec | 3,124.2 | 3,333.0 | 3,425.6 | 301.4 | 92.6 | 9.6 | 2.8 |
| Ontario | 5,231.8 | 5,575.8 | 5,774.0 | 542.2 | 198.2 | 10.4 | 3.6 |
| Manitoba | 511.4 | 539.6 | 546.0 | 34.6 | 6.4 | 6.8 | 1.2 |
| Saskatchewan | 454.2 | 477.7 | 483.9 | 29.7 | 6.2 | 6.5 | 1.3 |
| Alberta | 1,267.8 | 1,533.9 | 1,571.7 | 303.9 | 37.8 | 24.0 | 2.5 |
| British Columbia | 1,546.0 | 1,873.3 | 1,928.2 | 382.2 | 54.9 | 24.7 | 2.9 |
| Unemployed | | | | | | | |
| Canada | 1,081.6 | 1,266.2 | 1,074.9 | -6.7 | -191.3 | -0.6 | -15.1 |
| Newfoundland | 41.3 | 45.5 | 34.6 | -6.7 | -10.9 | -16.2 | -24.0 |
| Prince Edward Island | 9.7 | 10.6 | 9.3 | -0.4 | -1.3 | -4.1 | -12.3 |
| Nova Scotia | 44.8 | 44.1 | 44.1 | -0.7 | 0.0 | -1.6 | 0.0 |
| New Brunswick | 45.2 | 42.9 | 37.3 | -7.9 | -5.6 | -17.5 | -13.1 |
| Quebec | 332.6 | 377.1 | 300.9 | -31.7 | -76.2 | -9.5 | -20.2 |
| Ontario | 301.1 | 416.0 | 338.3 | 37.2 | -77.7 | 12.4 | -18.7 |
| Manitoba | 41.0 | 32.7 | 29.7 | -11.3 | -3.0 | -27.6 | -9.2 |
| Saskatchewan | 33.3 | 32.3 | 27.1 | -6.2 | -5.2 | -18.6 | -16.1 |
| Alberta | 92.0 | 91.9 | 90.3 | -1.7 | -1.6 | -1.8 | -1.7 |
| British Columbia | 140.6 | 173.2 | 163.2 | 22.6 | -10.0 | 16.1 | -5.8 |

Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

16

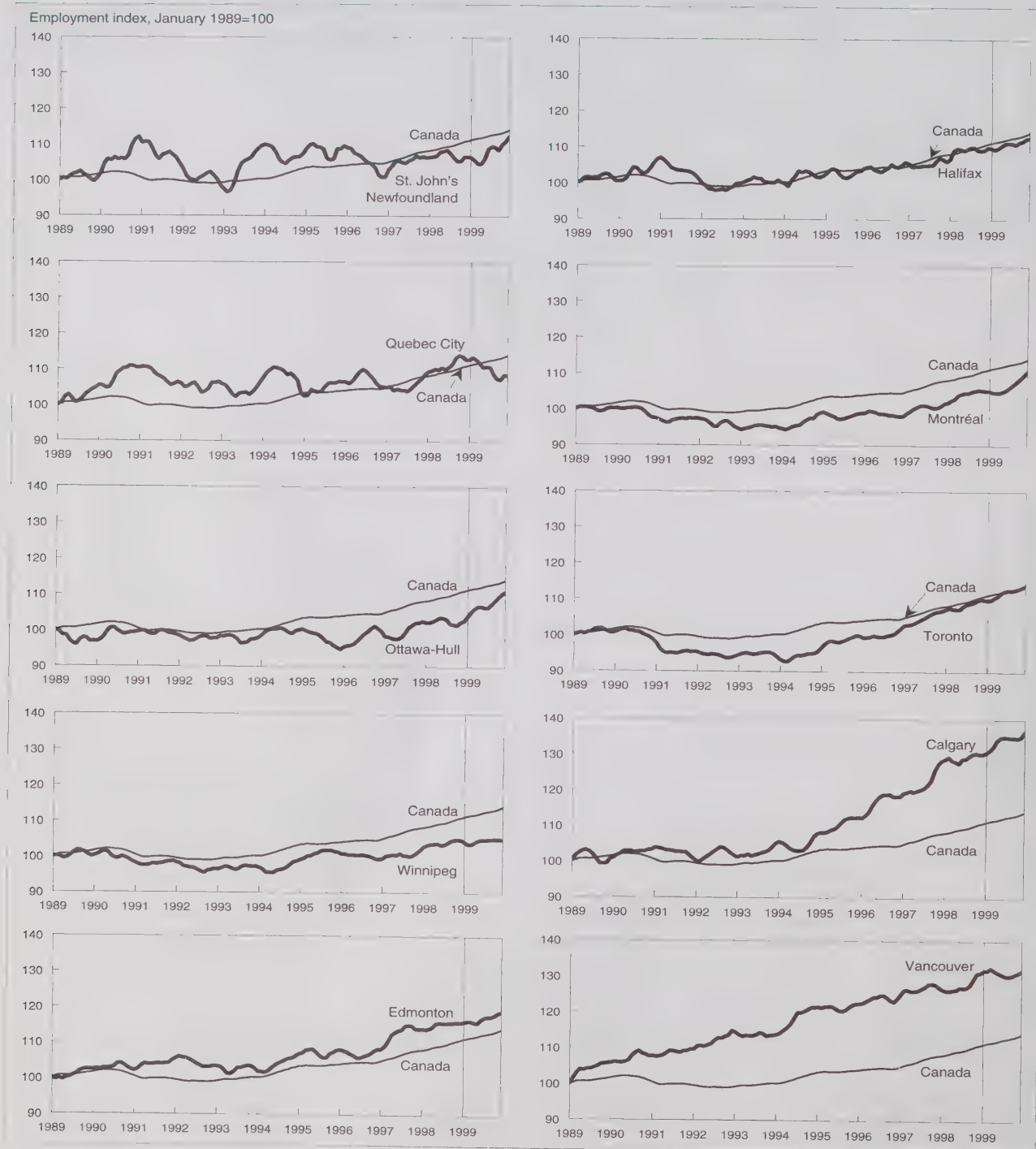
Unemployment rates fell in all provinces in 1999.



Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted

Canada's Metropolitan Cities

17 So far this decade, employment growth has been very strong in Calgary, Vancouver and Edmonton. In 1999, it picked up in Montreal and Ottawa-Hull and continued to grow in Toronto.

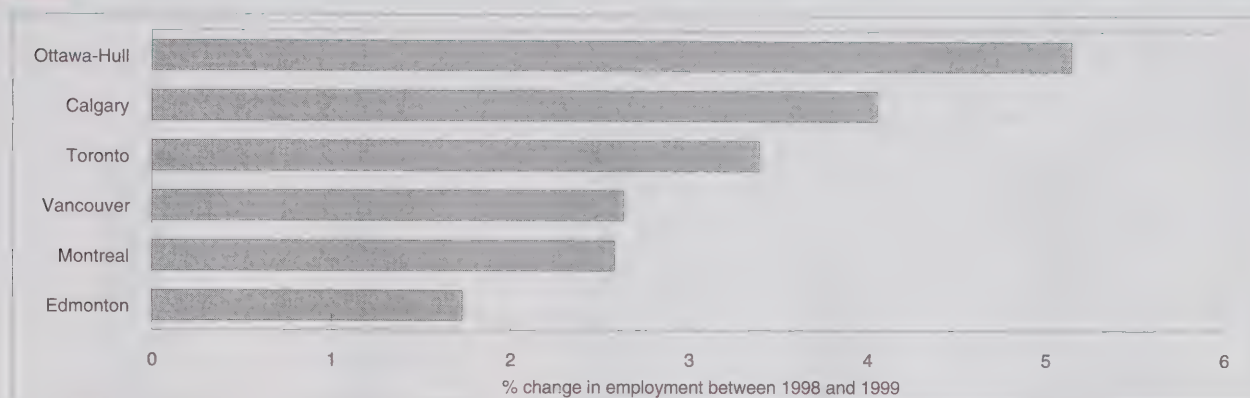


Source: Labour Force Survey, Seasonally adjusted, three-month moving average

Canada's Metropolitan Cities

18

Of Canada's most populated cities, the average level of employment increased the most in Ottawa-Hull and Calgary.



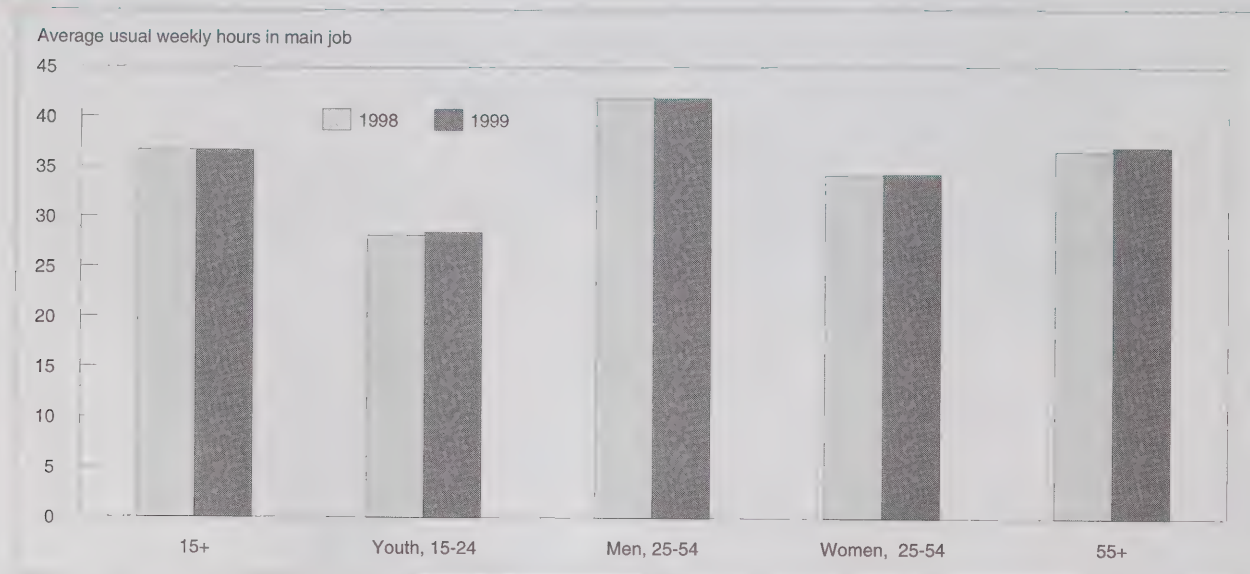
Source: Labour Force Survey, Annual average

| Employment | Annual averages | | | Absolute change between | | Percent change between | |
|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------------|---------------|------------------------|---------------|
| | 1989 | 1998 | 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 |
| | | '000 | | | '000 | % | |
| Canada | 12,986.4 | 14,140.4 | 14,531.2 | 1,544.8 | 390.8 | 11.9 | 2.8 |
| St. John's Nfld | 74.4 | 78.8 | 80.1 | 5.7 | 1.3 | 7.7 | 1.6 |
| Halifax | 159.1 | 172.2 | 174.8 | 15.7 | 2.6 | 9.9 | 1.5 |
| Saint John N.B. | 56.2 | 56.7 | 59.4 | 3.2 | 2.7 | 5.7 | 4.8 |
| Chicoutimi - Jonquière | 63.9 | 64.4 | 67.5 | 3.6 | 3.1 | 5.6 | 4.8 |
| Quebec City | 298.1 | 324.5 | 319.6 | 21.5 | -4.9 | 7.2 | -1.5 |
| Trois-Rivières | 61.5 | 60.7 | 61.9 | 0.4 | 1.2 | 0.7 | 2.0 |
| Sherbrooke | 66.9 | 65.9 | 69.6 | 2.7 | 3.7 | 4.0 | 5.6 |
| Montréal | 1,543.4 | 1,614.5 | 1,656.2 | 112.8 | 41.7 | 7.3 | 2.6 |
| Ottawa - Hull | 490.6 | 517.2 | 543.8 | 53.2 | 26.6 | 10.8 | 5.1 |
| Sudbury | 70.3 | 71.7 | 72.0 | 1.7 | 0.3 | 2.4 | 0.4 |
| Oshawa | 126.4 | 140.6 | 147.9 | 21.5 | 7.3 | 17.0 | 5.2 |
| Toronto | 2,145.0 | 2,312.5 | 2,390.8 | 245.8 | 78.3 | 11.5 | 3.4 |
| Hamilton | 321.6 | 324.0 | 325.0 | 3.4 | 1.0 | 1.1 | 0.3 |
| St. Catharines - Niagara | 160.2 | 179.4 | 178.4 | 18.2 | -1.0 | 11.4 | -0.6 |
| London | 196.2 | 200.8 | 211.3 | 15.1 | 10.5 | 7.7 | 5.2 |
| Windsor | 132.1 | 140.1 | 146.2 | 14.1 | 6.1 | 10.7 | 4.4 |
| Kitchener | 196.3 | 208.1 | 218.8 | 22.5 | 10.7 | 11.5 | 5.1 |
| Thunder Bay | 61.7 | 57.4 | 60.5 | -1.2 | 3.1 | -1.9 | 5.4 |
| Winnipeg | 331.5 | 343.6 | 345.7 | 14.2 | 2.1 | 4.3 | 0.6 |
| Regina | 96.5 | 104.9 | 104.8 | 8.3 | -0.1 | 8.6 | -0.1 |
| Saskatoon | 102.0 | 112.0 | 113.3 | 11.3 | 1.3 | 11.1 | 1.2 |
| Calgary | 389.9 | 499.1 | 519.3 | 129.4 | 20.2 | 33.2 | 4.0 |
| Edmonton | 415.6 | 474.9 | 483.1 | 67.5 | 8.2 | 16.2 | 1.7 |
| Vancouver | 799.1 | 979.6 | 1,005.4 | 206.3 | 25.8 | 25.8 | 2.6 |
| Victoria | 129.7 | 146.6 | 154.2 | 24.5 | 7.6 | 18.9 | 5.2 |

Source: Labour Force Survey, Annual average

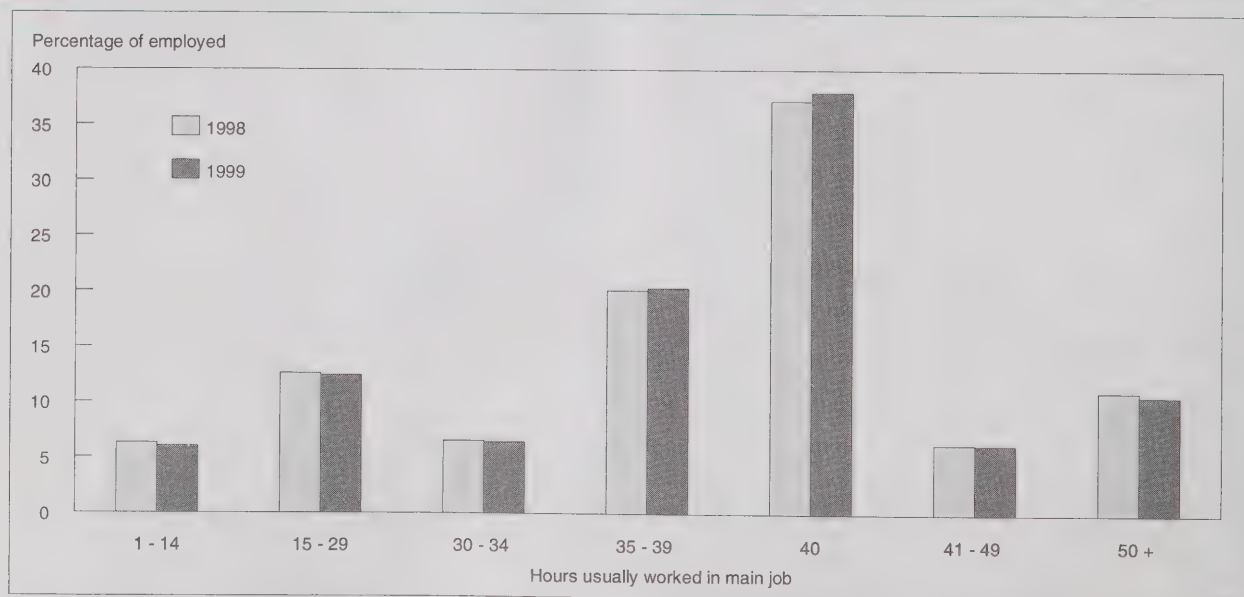
Hours of Work

19 Average usual hours were unchanged in 1999. Over the year, the average workweek was 36.7 hours.



Source: Labour Force Survey, Annual average

20 The distribution of work hours was also stable in 1999. Only 58% of all workers put in the standard 35 to 40 hours per week at their main job.



Source: Labour Force Survey, Annual average

Hours of Work

21 Workers in farming, forestry, fishing, mining, oil and gas industries and primary occupations worked the longest usual hours in 1999.

| | Total employed | Usual hours worked at main job | | | | | | | Total | Average |
|---|-------------------|--------------------------------|----------------|--------------|----------------|----------------|--------------|----------------|------------------|-------------|
| | | 1 to 14 | 15 to 29 | 30 to 34 | 35 to 39 | 40 | 41 to 49 | 50+ | | |
| | '000 | % of all employed | | | | | | | '000 | |
| Total | 14,531.2 | 874.6 | 1,807.3 | 933.4 | 2,952.7 | 5,520.9 | 898.3 | 1,544.0 | 533,960.8 | 36.7 |
| Industry | | | | | | | | | | |
| Agriculture | 410.3 | 40.8 | 47.2 | 28.7 | 17.0 | 81.7 | 26.6 | 168.3 | 18,341.2 | 44.7 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 267.5 | 5.8 | 7.6 | 5.0 | 19.6 | 131.0 | 32.4 | 66.1 | 11,939.1 | 44.6 |
| Utilities | 115.8 | - | - | 5.8 | 46.2 | 57.2 | 2.8 | 2.1 | 4,425.1 | 38.2 |
| Construction | 774.8 | 22.6 | 41.8 | 42.7 | 56.6 | 378.1 | 75.7 | 157.3 | 31,778.5 | 41.0 |
| Manufacturing | 2,217.4 | 26.0 | 56.1 | 41.4 | 270.1 | 1,480.0 | 232.8 | 110.9 | 88,272.1 | 39.8 |
| Trade | 2,248.3 | 192.7 | 424.8 | 163.2 | 284.2 | 823.5 | 145.3 | 214.7 | 77,687.1 | 34.6 |
| Transportation and warehousing | 744.5 | 18.5 | 68.1 | 31.0 | 83.5 | 326.7 | 52.3 | 164.3 | 30,844.4 | 41.4 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 862.9 | 36.9 | 91.1 | 47.5 | 327.2 | 250.0 | 32.4 | 77.8 | 31,675.2 | 36.7 |
| Professional, scientific and technical services | 905.0 | 38.7 | 74.8 | 48.5 | 209.3 | 344.9 | 50.2 | 138.7 | 34,932.7 | 38.6 |
| Management of companies, administrative and other support | 507.2 | 47.7 | 85.6 | 42.3 | 72.9 | 180.0 | 32.6 | 46.1 | 17,370.2 | 34.2 |
| Educational services | 982.6 | 92.0 | 144.7 | 97.2 | 297.5 | 272.8 | 27.2 | 51.2 | 32,450.1 | 33.0 |
| Health care and social assistance | 1,444.4 | 83.0 | 300.1 | 143.7 | 488.7 | 287.8 | 41.8 | 99.2 | 49,198.6 | 34.1 |
| Information, culture and recreation | 630.0 | 63.8 | 79.2 | 39.7 | 166.2 | 209.8 | 22.0 | 49.3 | 21,673.8 | 34.4 |
| Accommodation and food services | 924.8 | 112.6 | 242.8 | 113.2 | 98.7 | 228.9 | 36.1 | 92.5 | 29,556.9 | 32.0 |
| Other services | 721.6 | 75.3 | 100.5 | 55.0 | 82.8 | 257.2 | 57.6 | 93.3 | 25,560.5 | 35.4 |
| Public administration | 774.2 | 17.7 | 41.7 | 28.7 | 432.1 | 211.3 | 30.5 | 12.2 | 28,255.3 | 36.5 |
| Occupation* | | | | | | | | | | |
| Management | 1,383.0 | 20.9 | 53.2 | 42.2 | 271.6 | 553.5 | 108.5 | 333.1 | 59,321.0 | 42.9 |
| Business, finance and administrative | 2,607.4 | 143.0 | 302.8 | 157.2 | 943.2 | 877.3 | 85.0 | 99.1 | 91,345.0 | 35.0 |
| Natural and applied sciences | 913.0 | 12.8 | 30.5 | 26.2 | 305.9 | 421.9 | 46.4 | 69.3 | 35,732.2 | 39.1 |
| Health | 764.3 | 34.9 | 169.9 | 79.6 | 249.6 | 149.2 | 24.9 | 56.2 | 26,194.2 | 34.3 |
| Social science, education, government service and religion | 992.4 | 56.4 | 127.3 | 83.8 | 316.0 | 281.8 | 37.2 | 89.9 | 35,286.1 | 35.6 |
| Art, culture, recreation and sport | 415.5 | 61.9 | 69.2 | 34.9 | 77.3 | 110.9 | 15.1 | 46.1 | 13,555.7 | 32.6 |
| Sales and service | 3,587.3 | 436.9 | 860.4 | 367.2 | 498.3 | 1,024.8 | 175.2 | 224.5 | 112,696.0 | 31.4 |
| Trades, transport and equipment operators | 2,087.3 | 43.9 | 107.6 | 81.7 | 162.2 | 1,111.8 | 222.7 | 357.5 | 86,105.4 | 41.3 |
| Occupations unique to primary industry | 595.0 | 48.6 | 52.9 | 33.7 | 26.6 | 160.3 | 45.8 | 227.1 | 26,760.1 | 45.0 |
| Processing, manufacturing and utilities | 1,186.0 | 15.2 | 33.4 | 27.0 | 102.1 | 829.4 | 137.6 | 41.3 | 46,964.9 | 39.6 |

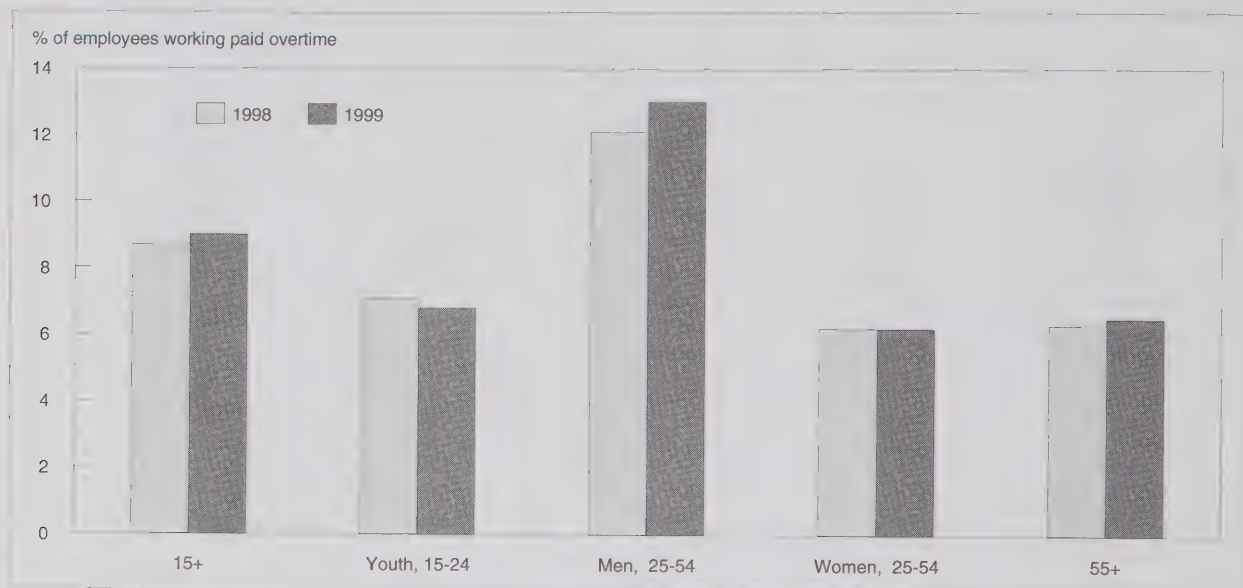
Source: Labour Force Survey, Annual average

* Please see "Note on change to public and private sectors and occupational data" in the section Definitions, data sources and survey methodology.

Hours of Work

22

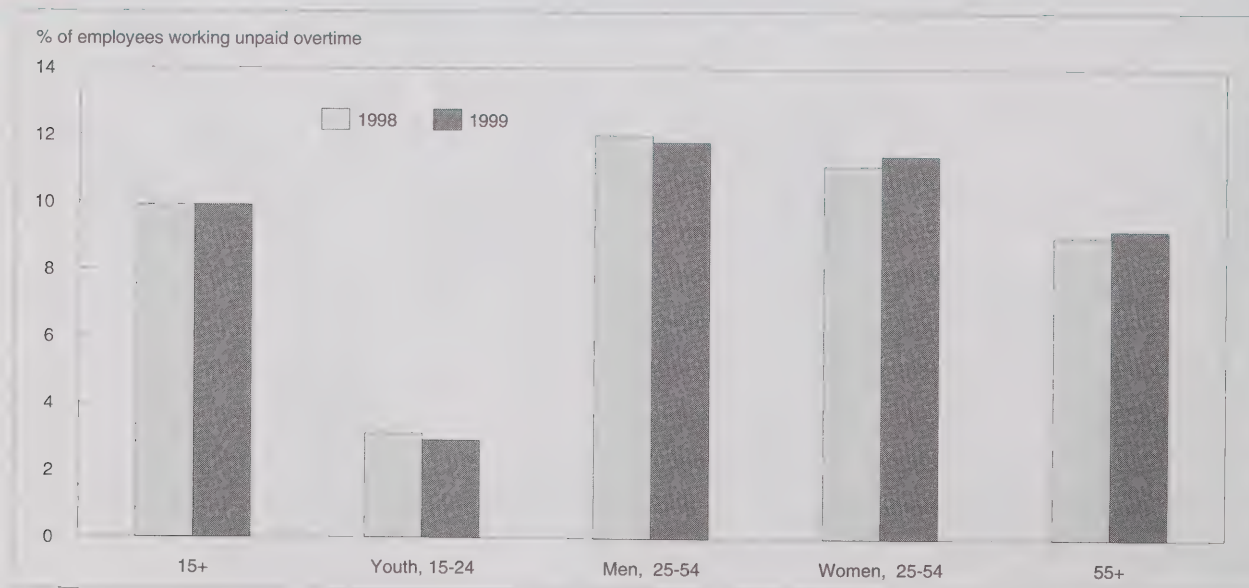
In 1999, an average 9% of employees at work put in paid overtime, up slightly from the year before. The most notable increase was among men 25 to 54 years-old.



Source: Labour Force Survey, Annual average

23

Among adult women working overtime, a greater number were unpaid than were paid for their extra hours.



Source: Labour Force Survey, Annual average

Hours of Work

24

In 1999, most overtime workers were not paid for their extra hours. However, the percent working paid overtime increased while unpaid overtime was unchanged.

| | 1999 | | | | | Percentage point change between 1998 and 1999 | | |
|---|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---|---|--|---|---|
| | Number of employees at work | Number working overtime | Percent working overtime | Percent working paid overtime* | Percent working unpaid overtime* | Percent working overtime | Percent working paid overtime* | Percent working unpaid overtime* |
| | '000 | | | % | | % point change | | |
| Total | 11,164.0 | 2,057.9 | 18.4 | 9.0 | 9.9 | 0.2 | 0.3 | 0.0 |
| Industry | | | | | | | | |
| Agriculture | 121.7 | 11.6 | 9.5 | 5.7 | 3.6 | 1.1 | 0.8 | 0.1 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 201.7 | 51.0 | 25.3 | 16.2 | 10.0 | 2.9 | 2.3 | 1.9 |
| Utilities | 103.6 | 25.9 | 25.0 | 15.4 | 10.9 | -0.7 | -0.2 | 1.6 |
| Construction | 477.2 | 80.6 | 16.9 | 12.9 | 4.4 | -0.2 | 0.5 | -0.7 |
| Manufacturing | 1,980.7 | 475.7 | 24.0 | 17.4 | 7.0 | 0.8 | 1.0 | -0.2 |
| Trade | 1,807.0 | 236.5 | 13.1 | 6.4 | 7.0 | -0.3 | -0.1 | -0.2 |
| Transportation and warehousing | 560.7 | 102.5 | 18.3 | 12.8 | 5.9 | 0.6 | 1.0 | -0.4 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 679.2 | 129.2 | 19.0 | 5.3 | 14.1 | -1.0 | -0.2 | -0.9 |
| Professional, scientific and technical services | 541.6 | 130.4 | 24.1 | 7.7 | 16.8 | -0.3 | -0.2 | -0.3 |
| Management, administrative and other support | 349.7 | 41.8 | 12.0 | 6.5 | 5.2 | -0.5 | -0.2 | -0.4 |
| Educational services | 800.0 | 254.7 | 31.8 | 2.4 | 29.9 | 0.6 | -0.2 | 0.8 |
| Health care and social assistance | 1,120.8 | 157.1 | 14.0 | 6.7 | 7.9 | 0.5 | 0.5 | - |
| Information, culture and recreation | 499.7 | 95.4 | 19.1 | 8.2 | 11.3 | 0.6 | 0.5 | 0.1 |
| Accommodation and food services | 783.1 | 63.8 | 8.1 | 4.4 | 3.6 | -0.6 | -0.5 | -0.1 |
| Other services | 431.2 | 59.5 | 13.8 | 5.4 | 8.2 | -0.6 | -0.8 | 0.2 |
| Public administration | 706.0 | 142.3 | 20.2 | 8.1 | 13.0 | 0.3 | 0.3 | 0.1 |
| Occupation** | | | | | | | | |
| Management | 877.4 | 304.9 | 34.8 | 4.5 | 30.8 | 2.2 | -0.1 | 2.4 |
| Business, finance and administrative | 2,177.8 | 347.2 | 15.9 | 7.0 | 9.4 | -0.4 | 0.2 | -0.6 |
| Natural and applied sciences | 744.1 | 203.5 | 27.3 | 12.3 | 16.0 | 0.9 | 0.6 | 0.4 |
| Health | 582.5 | 84.3 | 14.5 | 8.4 | 6.8 | 0.9 | 0.6 | 0.2 |
| Social science, education, government service and religion | 777.3 | 269.5 | 34.7 | 2.8 | 32.3 | 1.6 | 0.1 | 1.6 |
| Art, culture, recreation and sport | 249.7 | 41.7 | 16.7 | 6.0 | 10.3 | -1.7 | 0.1 | -1.7 |
| Sales and service | 2,896.9 | 267.2 | 9.2 | 5.2 | 4.3 | -0.6 | -0.3 | -0.3 |
| Trades, transport and equipment operators | 1,556.9 | 299.2 | 19.2 | 16.9 | 2.7 | 0.9 | 0.9 | - |
| Occupations unique to primary industry | 237.1 | 28.8 | 12.1 | 9.4 | 2.5 | 0.5 | 0.5 | -0.1 |
| Processing, manufacturing and utilities | 1,064.2 | 211.7 | 19.9 | 18.4 | 1.7 | 0.3 | 0.8 | -0.4 |

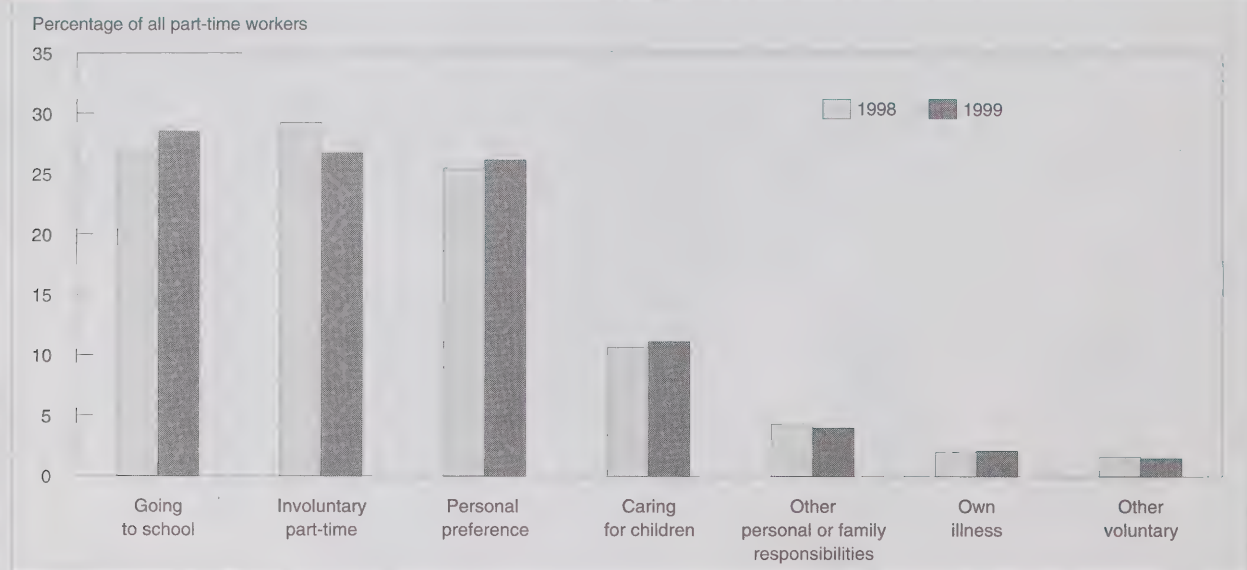
Source: Labour Force Survey, Annual average

* Includes those who worked some paid and some unpaid overtime in the same week.

** Please see "Note on change to public and private sectors and occupational data" in the section Definitions, data sources and survey methodology.

Hours of Work

25 In 1999, the percent of workers who are involuntarily working part-time dropped while more are putting in short hours because they are going to school.



Source: Labour Force Survey, Annual average

| 1999 | All part-timers | Voluntary part-time | | | | | | Involuntary part-time | | |
|---------------------|-----------------|----------------------|---------------------|----------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|
| | | Own illness | Caring for children | Other personal | Going to school | Personal preference | Other voluntary | Total | Looked for full-time | Did not look for full-time |
| | '000 | % of all part-timers | | | | | | % of all part-timers | | |
| Total | 2,681.9 | 2.1 | 11.1 | 4.0 | 28.5 | 26.1 | 1.5 | 26.7 | 9.0 | 17.7 |
| Youths 15 to 24 | 983.4 | 0.3 | 1.5 | 0.9 | 70.8 | 5.8 | 0.4 | 20.3 | 8.3 | 12.0 |
| Men | 428.5 | - | - | 0.7 | 74.4 | 5.2 | 0.4 | 19.0 | 8.4 | 10.6 |
| Women | 554.9 | 0.0 | 2.7 | 1.0 | 68.0 | 6.3 | 0.4 | 21.3 | 8.3 | 13.0 |
| Adults 25 and older | 1,698.6 | 3.1 | 16.5 | 5.9 | 4.0 | 37.9 | 2.1 | 30.4 | 9.5 | 21.0 |
| Men | 385.2 | 5.0 | 1.3 | 2.4 | 7.8 | 37.4 | 4.0 | 41.9 | 15.9 | 25.9 |
| Women | 1,313.4 | 2.5 | 21.0 | 6.9 | 2.8 | 38.0 | 1.6 | 27.1 | 7.6 | 19.5 |

Source: Labour Force Survey, Annual average

Employee Wages

26 Female employees earned 81 cents for every dollar earned by men in 1999, unchanged from the year before.

| | Hourly wage rate in 1999 | | | | Change from 1998 in hourly wage rate | | | Change in female to male ratio |
|---------|--------------------------|-------|---------|----------------------|--------------------------------------|-------|---------|--------------------------------|
| | Both sexes | Males | Females | Female to male ratio | Both sexes | Males | Females | |
| | \$ | | | | \$ | | | |
| 15 + | 16.14 | 17.77 | 14.38 | 0.81 | 0.39 | 0.47 | 0.32 | - |
| 15 - 24 | 9.29 | 9.71 | 8.85 | 0.91 | 0.22 | 0.23 | 0.22 | - |
| 25 - 54 | 17.54 | 19.35 | 15.6 | 0.81 | 0.47 | 0.56 | 0.37 | - |
| 55 + | 17.68 | 20.03 | 14.82 | 0.74 | 0.47 | 0.66 | 0.43 | - |

Source: Labour Force Survey, Annual average

27 By industry, employees in utilities made the most. Amongst all the major occupation groups, managers were the best paid.

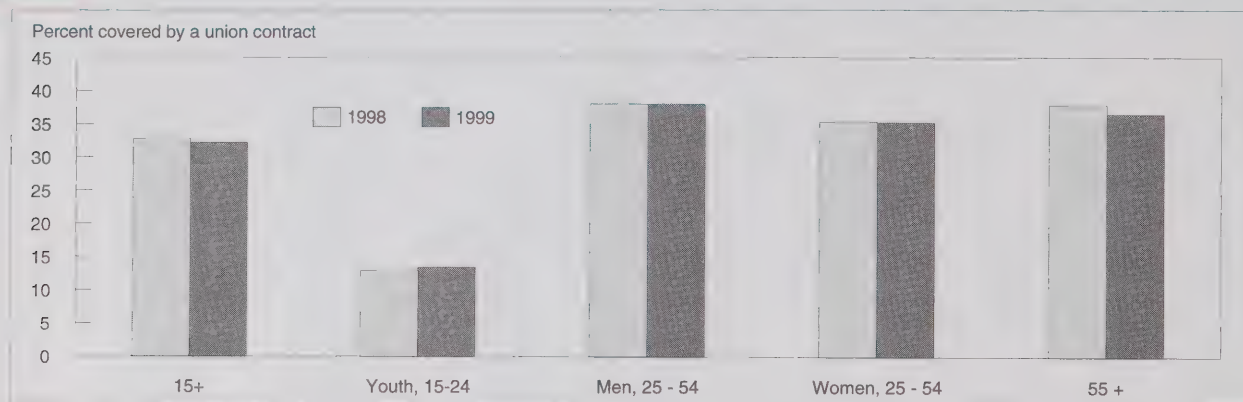
| | Hourly wage | | Absolute change | Percentage change | Weekly wage | | Absolute change | Percentage change |
|--|-------------|-------|-----------------|-------------------|-------------|--------|-----------------|-------------------|
| | 1998 | 1999 | | | 1998 | 1999 | | |
| | \$ | | | % | \$ | | | % |
| Total | 15.75 | 16.14 | 0.39 | 2.5 | 579.89 | 595.62 | 15.73 | 2.7 |
| Industry | | | | | | | | |
| Agriculture | 10.43 | 10.46 | 0.03 | 0.3 | 401.49 | 406.39 | 4.90 | 1.2 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 19.51 | 20.49 | 0.98 | 5.0 | 836.28 | 876.42 | 40.14 | 4.8 |
| Utilities | 23.15 | 23.70 | 0.55 | 2.4 | 886.18 | 906.08 | 19.90 | 2.2 |
| Construction | 17.03 | 17.12 | 0.09 | 0.5 | 687.92 | 694.72 | 6.80 | 1.0 |
| Manufacturing | 16.49 | 16.84 | 0.35 | 2.1 | 657.05 | 671.37 | 14.32 | 2.2 |
| Trade | 12.12 | 12.53 | 0.41 | 3.4 | 433.99 | 446.53 | 12.54 | 2.9 |
| Transportation and warehousing | 16.29 | 16.57 | 0.28 | 1.7 | 645.74 | 660.93 | 15.19 | 2.4 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 16.92 | 17.52 | 0.60 | 3.5 | 626.25 | 649.42 | 23.17 | 3.7 |
| Professional, scientific and technical services | 18.65 | 19.90 | 1.25 | 6.7 | 706.74 | 764.62 | 57.88 | 8.2 |
| Management of companies, administrative and other support | 11.88 | 11.93 | 0.05 | 0.4 | 426.79 | 429.59 | 2.80 | 0.7 |
| Educational services | 20.86 | 21.11 | 0.25 | 1.2 | 707.33 | 721.20 | 13.87 | 2.0 |
| Health care and social assistance | 16.40 | 16.63 | 0.23 | 1.4 | 540.42 | 549.46 | 9.04 | 1.7 |
| Information, culture and recreation | 16.59 | 16.94 | 0.35 | 2.1 | 599.29 | 614.23 | 14.94 | 2.5 |
| Accommodation and food services | 9.06 | 9.12 | 0.06 | 0.7 | 284.92 | 284.53 | -0.39 | -0.1 |
| Other services | 13.02 | 13.08 | 0.06 | 0.5 | 479.43 | 477.27 | -2.16 | -0.5 |
| Public administration | 19.74 | 20.60 | 0.86 | 4.4 | 727.40 | 761.48 | 34.08 | 4.7 |
| Occupation* | | | | | | | | |
| Management | 21.62 | 23.63 | 2.01 | 9.3 | 869.55 | 952.75 | 83.20 | 9.6 |
| Business, finance and administrative | 15.35 | 15.55 | 0.20 | 1.3 | 548.87 | 558.52 | 9.65 | 1.8 |
| Natural and applied sciences | 21.68 | 22.49 | 0.81 | 3.7 | 841.21 | 869.31 | 28.10 | 3.3 |
| Health | 18.35 | 18.65 | 0.30 | 1.6 | 597.90 | 615.57 | 17.67 | 3.0 |
| Social science, education, government service and religion | 21.69 | 22.45 | 0.76 | 3.5 | 753.36 | 790.18 | 36.82 | 4.9 |
| Art, culture, recreation and sport | 15.87 | 16.15 | 0.28 | 1.8 | 535.41 | 542.48 | 7.07 | 1.3 |
| Sales and service | 11.03 | 11.09 | 0.06 | 0.5 | 364.84 | 364.31 | -0.53 | -0.1 |
| Trades, transport and equipment operators | 16.09 | 16.35 | 0.26 | 1.6 | 651.35 | 663.64 | 12.29 | 1.9 |
| Occupations unique to primary industry | 12.76 | 13.15 | 0.39 | 3.1 | 534.94 | 555.27 | 20.33 | 3.8 |
| Processing, manufacturing and utilities | 14.27 | 14.36 | 0.09 | 0.6 | 565.76 | 570.63 | 4.87 | 0.9 |

Source: Labour Force Survey, Annual average

* Please see "Note on change to public and private sectors and occupational data" in the section Definitions, data sources and survey methodology.

Union Coverage

28 In 1999, the percentage of employees who were covered by a collective agreement fell slightly, from 32.9% to 32.2%.



Source : Labour Force Survey, Annual average

29 The largest drop in the ratio of unionized employees to all employees was in the management of companies, administrative and other support and transportation and warehousing industries.

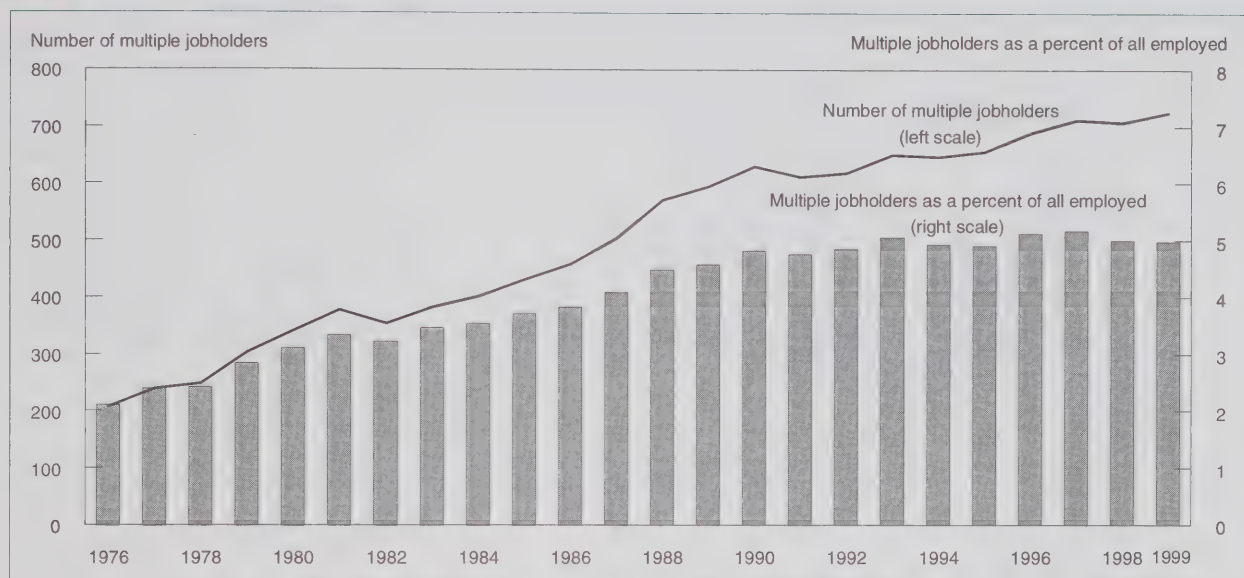
| | 1999 | | | Change between 1998 and 1999 | | |
|---|-----------------|---|--|------------------------------|---|--|
| | Total employees | Number of employees covered by union contract | Percent of employees covered by union contract | Total employees | Number of employees covered by union contract | Percentage point change of employees covered by union contract |
| | '000 | '000 | % | '000 | '000 | % |
| Total | 12,068.3 | 3,882.3 | 32.2 | 353.1 | 34.6 | -0.7 |
| Agriculture | 126.9 | 4.8 | 3.8 | -5.0 | -1.2 | -0.8 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 220.7 | 63.1 | 28.6 | -23.5 | -8.2 | -0.6 |
| Utilities | 115.4 | 83.1 | 72.0 | 0.2 | 1.7 | 1.4 |
| Construction | 503.4 | 160.5 | 31.9 | 15.7 | 5.5 | 0.1 |
| Manufacturing | 2,120.1 | 714.6 | 33.7 | 119.6 | 17.5 | -1.1 |
| Trade | 1,920.0 | 267.3 | 13.9 | 89.7 | 6.9 | -0.3 |
| Transportation and warehousing | 611.6 | 271.3 | 44.4 | 21.2 | -5.1 | -2.5 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 733.9 | 71.4 | 9.7 | 7.9 | -0.1 | -0.1 |
| Professional, scientific and technical services | 572.4 | 32.5 | 5.7 | 46.2 | -0.1 | -0.5 |
| Management of companies, administrative and other support | 368.1 | 43.9 | 11.9 | 13.8 | -7.8 | -2.7 |
| Educational services | 932.8 | 686.1 | 73.6 | 40.7 | 34.8 | 0.5 |
| Health care and social assistance | 1,248.5 | 683.2 | 54.7 | 34.8 | 11.2 | -0.6 |
| Information, culture and recreation | 537.9 | 154.1 | 28.6 | 15.1 | -1.8 | -1.2 |
| Accommodation and food services | 826.0 | 58.1 | 7.0 | 5.8 | -11.1 | -1.4 |
| Other services | 456.9 | 46.7 | 10.2 | -24.0 | -7.9 | -1.1 |
| Public administration | 773.9 | 541.4 | 70.0 | -5.0 | 0.2 | 0.5 |

Source: Labour Force Survey, Annual average

Work Arrangements

30

Over the 1990s, the number of “moonlighters” has increased, however, their share of total employment has remained around 5% for a number of years now.



Source: Labour Force Survey, Annual average

31

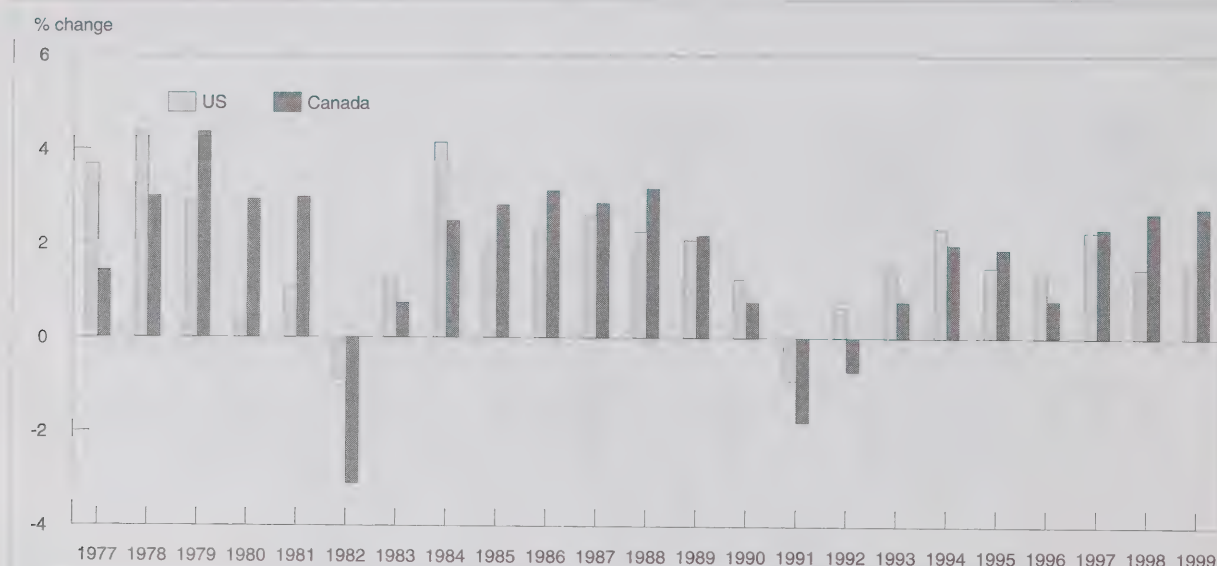
About 12% of all employees are working on a temporary basis. For youth, the proportion is twice as high and has increased over the last year.



Source: Labour Force Survey, Annual average

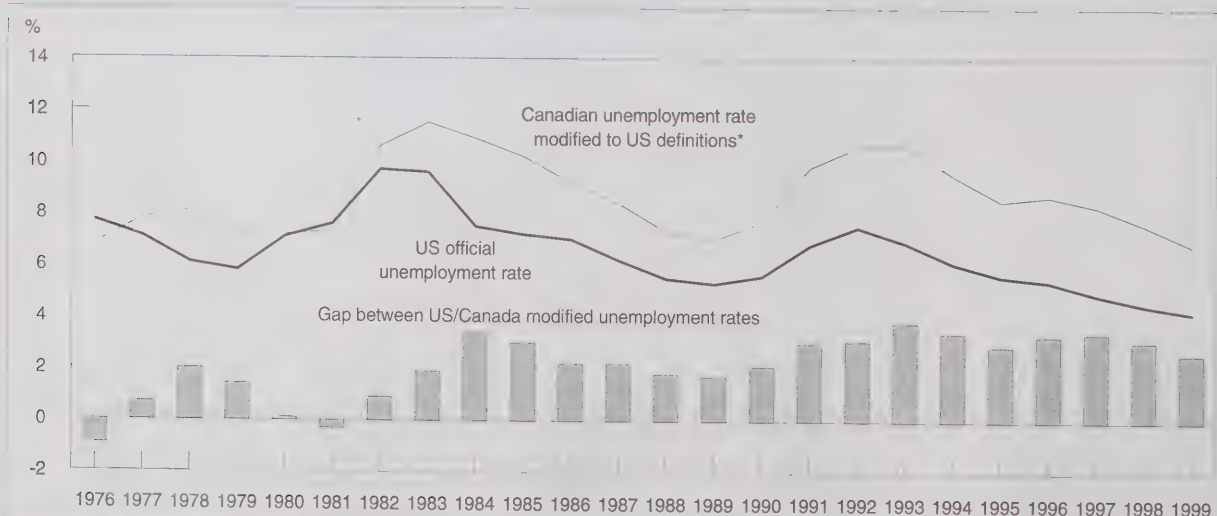
Canada/US Comparison

32 For the third year in a row, employment grew at a faster pace in Canada than in the United States.



Sources: Labour Force Survey, US Current Population Survey, Annual average

33 When the Canadian unemployment rate is modified to better reflect US concepts and definitions, the gap between the two unemployment rates remains.



Sources: Labour Force Survey, US Current Population Survey, Annual average

* For more information on modifications to the Canadian unemployment rate, refer to the Autumn 1998 issue of Labour Force Update: Canada-US labour market comparison.

Supplementary Measures of Unemployment

34

Supplementary measures of unemployment and percentage point change from 1989 and 1998.

| | Annual averages | | | Percentage point change between | |
|--|-----------------|------|------|---------------------------------|---------------|
| | 1989 | 1998 | 1999 | 1989 and 1999 | 1998 and 1999 |
| | | % | | | % |
| R1 – Counting only those unemployed 1 year or more (52 weeks and over) | 0.6 | 1.1 | 0.8 | 0.2 | -0.3 |
| R2 – Counting only those unemployed 3 months or more (12 weeks and over) | 3.0 | 3.2 | 2.8 | -0.2 | -0.4 |
| R3 – Made comparable to the US official rate | 7.0 | 7.6 | 6.8 | -0.2 | -0.8 |
| R4 – Official rate | 7.5 | 8.3 | 7.6 | 0.1 | -0.7 |
| R5 – Official rate plus discouraged workers | * | 8.8 | 8.0 | * | -0.8 |
| R6 – Official rate plus those waiting for recall, replies and long-term future starts | * | 9.0 | 8.2 | * | -0.8 |
| R7 – A measure of both unemployment and underemployment (involuntary part-time) expressed in full-time equivalents for recall, replies and long-term future starts | * | 11.2 | 10.1 | * | -1.1 |
| R8 – Official rate plus discouraged searchers, those waiting for recall, replies, long-term future starts and the underutilized portion of involuntary part-timers | * | 12.0 | 10.9 | * | -1.1 |

Source: Labour Force Survey

* Data is not available for years prior to 1997 because of survey redesign.

Note: For more information on these measures, see Labour Force Update: Supplementary Measures of Unemployment, Summer 1999 issue.

Definitions, data sources and survey methodology

Visit the Internet at <http://www.statcan.ca/english/concepts/labour/index.htm> for a more complete *Guide to the Labour Force Survey* (Catalogue no. 71-543-GIE)

- Background and objectives
- Determining labour force status
- Concepts (including notes on changes introduced in 1997)
- Data collection
- Survey methodology
- Data processing
- Data quality
- Information products and services
- Sub-provincial geography description
- Questionnaire

The Guide is also available in the *Labour Force Historical Review* on CD-ROM (Catalogue no. 71F0004XCB).

Definitions

Adult – People 25 years of age and over.

Average Usual Hours Worked – Average number of usual hours worked per week is calculated by dividing total usual hours by the total number of employed persons.

Census Metropolitan Area (CMA) – Labour market area with an urbanised core (or continuously built-up area) having at least 100,000 inhabitants. A CMA is generally known by the name of the urban area forming the urbanised core.

CMAs include: (1) municipalities completely or partly inside the urbanised core; and (2) other municipalities if (a) at least 40% of the employed labour force living in the municipality works in the urbanised core (commuting flow to the urbanized core), or (b) at least 25% of the employed labour force working in the municipality lives in the urbanised core (commuting flow from the urbanized core).

Class of Worker – There are two broad categories of workers: those who work for others and those who work for themselves. See Employees and Self-Employed.

Core-age – People 25 to 54 years of age.

Discouraged searchers (also called discouraged workers) – Since 1997, discouraged workers are defined as

those persons who reported wanting to work at a job or business during reference week and were available but who did not look for work because they believed no suitable work was available.

Earnings – See Wages.

Employees – Are those who work as employees of a private firm or business and those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Employment Rate – (employment/population ratio) Number of employed persons expressed as a percentage of the population 15 years of age and over. The employment rate for a particular group (age, sex, marital status, province, etc.) is the number employed in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Full-Time Employment – Consists of persons who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Future starts – Persons who did not have a job during the survey reference week and did not search for work within the previous four weeks, but were available to work and had a job to start within the next four weeks. These persons are classified as unemployed, despite the lack of job search within the previous four weeks, since it is apparent that they are part of the current supply of labour. In contrast, those with jobs to start at a later time than the next four weeks are designated as long-term future starts and are classified as not in the labour force since they are not part of current labour supply.

Goods-Producing Industries (or goods sector, or goods industries) – Includes agriculture, other primary industries (forestry; fishing and trapping; mines, quarries and oil wells), manufacturing, construction, and utilities (electric power, gas and water).

Gross Domestic Product (GDP) – The unduplicated value of production (output) originating within a country's boundaries, regardless of the ownership of the factors of production. GDP can be expenditure or income based or calculated at market price or at factor cost, and can be expressed in current or constant (deflated) dollars.

Hours Usually Worked – Usual hours for employees refers to their normal paid or contract hours, not counting any overtime.

Household – Any person or group of persons living in a dwelling. A household may consist of any combination of: one person living alone, one or more families, a group of people who are not related but who share the same dwelling.

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). If a person did not have a job during the survey reference week, the information is collected for the last job held, providing the person worked within the previous twelve months.

Involuntary Part-Time – Are those who usually work less than 30 hours a week at their main job and are doing so because of business conditions or because they could not find work with 30 or more hours. They are then asked if they looked for work with 30 or more hours during the past four weeks. Also see Reason for Working Part-Time.

Labour Force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Labour Force Status – Designates the status of the respondent vis-à-vis the labour market: a member of the non-institutional population 15 years of age and over is either **employed**, **unemployed**, or **not in the labour force**.

Main Job – When a respondent holds more than one job or business, the job or business involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. The full or part-time status and industry and occupation information available from the survey refer to the main job, as does information for employees on wages, union status, job permanency, and workplace size.

Multiple Jobholders – Persons who, during the reference week, were employed in two or more jobs simultaneously. This group is sometimes referred to as “Moonlighters”.

Not in the Labour Force – Are those who, during the reference week, were unwilling or unable to offer or supply labour services under conditions existing in their labour markets, that is, they were neither employed nor unemployed.

Occupation – Refers to the kind of work persons were doing during the reference week, as determined by the kind of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year.

Older Workers – People 55 years of age and over.

Paid Overtime – Includes any hours worked during the reference week over and above standard or scheduled paid hours, for overtime pay or compensation (including time off in lieu).

Part-Time Employment – Consists of persons who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Participation Rate – Total labour force expressed as a percentage of the population aged 15 years and over. The participation rate for a particular group (for example, women aged 25 years and over) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Population – The target population covered by the survey corresponds to all persons aged 15 years and over residing in the ten provinces of Canada, with the exception of the following: residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian reserves, full-time members of the regular Armed Forces, and persons living in institutions (for example, inmates of penal institutions and patients in hospitals or nursing homes who have resided in the institution for more than six months).

Public/Private Sector Employment – The public sector includes employees in public administration at the federal, provincial and municipal levels, as well as in Crown corporations, liquor control boards and other government

institutions such as schools (including universities), hospitals and public libraries. The private sector comprises all other employees and self-employed owners of businesses (including unpaid family workers in those businesses), and self-employed persons without businesses. For more information on recent changes, see *Note on change to public and private sectors...* at the end of this section.

Raw Materials Price Index – Reflects the prices paid by Canadian manufacturers for key raw materials. It includes goods that are not produced in Canada.

Reason for Working Part-Time – All respondents who usually worked less than 30 hours per week at their main or only job are asked if they want to work more or less than 30 hours at a (single) job or business. Depending on the response, the main reason for working part-time is collected. For those who respond that they want to work less than 30 hours, the main reason for not wanting to work 30 or more hours per week is collected. Responses include: own illness, personal or family responsibilities, going to school, personal preference, other.

For those who respond that they want to work 30 or more hours per week, the main reason for working less than 30 hours is collected. Responses include: own illness, personal or family responsibilities, going to school, business conditions, could not find work with 30 or more hours, other. Involuntary part-timers are those whose response is “business conditions” or “could not find work with 30 or more hours”. They are then asked if they looked for work with 30 or more hours during the past four weeks.

Seasonal Adjustment – Fluctuations in economic time series are caused by seasonal, cyclical and irregular movements. A seasonally adjusted series is one from which seasonal movements have been eliminated. Seasonal movements are defined as those which are caused by regular annual events such as climate, holidays, vacation periods and cycles related to crops, production and retail sales associated with Christmas and Easter. It should be noted that the seasonally adjusted series contain irregular as well as longer-term cyclical fluctuations.

The seasonal adjustment program is a complicated computer program which differentiates between these seasonal, cyclical and irregular movements in a series over a number of years and, on the basis of past movements, estimates appropriate seasonal factors for current data. On an annual basis, the historic series of seasonally adjusted data are revised in light of the most recent information on changes in seasonality.

Self-Employed – Are all those who are working owners of either incorporated or unincorporated business, regardless of whether or not they have paid help, and unpaid

family workers. It also includes those self-employed who do not have a business like newspaper carriers and babysitters.

Service-Producing Industries (or service sector or service industries) – Includes transportation, storage, communications; trade (wholesale and retail); finance, insurance and real estate; community, business and personal services; and public administration.

Temporary Layoff – Persons on temporary layoff are employees who did not work during the reference week because they had been temporarily released by their employer due to business conditions (not enough work, drop in orders or sales, retooling etc.). They must have a definite date to return to work, or an indication from their employer that they will be recalled in the future, and they must be available for work during the reference week. Persons on temporary layoff are not required to undertake any job search in order to be counted as unemployed.

Temporary Work – A temporary job has a predetermined end date, or will end as soon as a specified project is completed. Information is collected to allow the sub-classification of temporary jobs into four groups: seasonal; temporary, term or contract, including work done through a temporary help agency; casual job; and other temporary work.

Unemployment – Unemployed persons are those who, during reference week, did not have a job but were available for work and were either on temporary layoff, had looked for work in the past four weeks or had a job to start within the next four weeks.

Unemployment Rate – Number of unemployed persons expressed as a percentage of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the number unemployed in that group expressed as a percentage of the labour force for that group.

Unemployment Rate – Canada and US Measurement Differences – The United States and Canada subscribe to standard concepts established by the International Labour Organization and ask very similar questions in their labour force surveys, although differences remain that affect the comparability of the unemployment rates. The Canadian unemployment has been modified to better reflect US concepts and definitions for comparison purposes. For more information, see the Autumn 1998 issue of Labour Force Update, titled *Canada-US Labour Market Comparison* (catalogue no. 71-005-XPB).

Union Status – Employees are classified as to their union status: a) union member; b) not a member but covered by a union contract or collective agreement; or c) non-unionised. The percent covered by a union contract is

expressed as the number of union members and non-members who are covered by a collective agreement as a percentage of all employees.

Unpaid Overtime – Refers to time spent directly on work or work-related activities over and above scheduled paid hours for employees. These must be extra hours worked for which the respondent received no additional compensation.

Wages – Information is collected on the usual wages or salary of employees at their main job. Respondents are asked to report their wage/salary before taxes and other deductions, and include tips, commissions and bonuses. Weekly and hourly wages/salary are calculated in conjunction with usual paid work hours per week. Average hourly wages, average weekly wages, and wage distributions can then be cross-tabulated by other characteristics such as age, sex, education, occupation, and union status. Those who are paid on an hourly basis are also identified.

Waiting for Recall or Replies – Are those not in the labour force who said they wanted work during the reference week and were available but did not search for work in the last four weeks because they were waiting to be recalled to their previous employer (did not have a definite date of return) or were waiting for replies from employers.

Youth – Are those who are between the ages of 15 to 24 years.

Data sources

Labour Force Survey (LFS) – Canada

This publication draws heavily on LFS data that will be available soon on the *Labour Force Historical Review on CD-ROM, 1999* (Catalogue no. 71F0004XCB), *Labour Force Information* (Catalogue no. 71-001-PPB) and *Historical Labour Force Statistics* (Catalogue no. 71-201-XPB). Unpublished data are available on a cost-recovery basis.

There are a number of other sources of labour market data available at Statistics Canada:

The Census of Population

Every five years since 1971, the Census has collected labour market information from a one in five sample of the entire population. For more information, contact Michel Côté at (613) 951-6896, e-mail: cotemic@statcan.ca.

The Survey of Employment, Payrolls and Hours (SEPH)

SEPH collects information from businesses to provide monthly estimates of payroll employees, average weekly

and hourly earnings and average weekly hours for Canada, the provinces and territories at detailed industry levels. Data on average weekly hours paid, both including and excluding overtime, are available for employees paid by the hour and average standard hours of work are available for salaried employees. Average hours are calculated by taking the total hours worked and dividing by the number of employees. For more information, contact client services at 613-951-4090, e-mail: labour@statcan.ca

Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

SLID is a longitudinal household survey conducted by Statistics Canada. It is designed to capture changes in the economic well-being of individuals and families over time and the determinants of their well-being. Individuals originally selected for the survey, are interviewed once or twice per year for six years, and are asked information about their labour market experiences, income and family circumstances. The first reference year of the survey was 1993. For further information about SLID, contact Phil Giles at (613) 951-2891, e-mail: giles@statcan.ca

Small Area and Administrative Data Division (SAAD)

From the income tax forms submitted each year by Canadians, SAAD produces a wealth of economic and demographic information. Over twenty million records representing 96% of the population are processed each year to provide the most detailed and accurate data possible. These data are matched to a number of geographic files providing clients the opportunity to request data for areas as small as a letter carrier's walk. A variety of databanks have been designed to allow for quick retrieval of information based on specific client needs. For more information, contact Paul Francoeur at (613) 951-4743, email: paul@statcan.ca

References:

Statistics Canada. *Canadian Economic Observer*, Catalogue no. 11-010-XPB.

Statistics Canada. *Composite Estimation for the Canadian Labour Force Survey*. For a copy of this paper, contact Marc Lévesque at (613) 951-2793.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutional population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian reserves, full-time

members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Rather, each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in survey design. The sample size has around 53,000 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large urban centres), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. Rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Note on change to public and private sectors and occupational data

To harmonize with other Statistics Canada data sources, the LFS recently introduced a new definition of the public and private sectors. Instead of basing the definition only on ownership, the new definition is also based on whether the workplace is publicly or privately funded. The largest impact of this conceptual change was for those working in hospitals and universities. To preserve historical consistency as much as possible, workers in these industries were re-coded from private to public and back to 1976.

However, it was not possible to make revisions for all workers affected by the change in concept. As a result, the estimates of public employment that are not seasonally adjusted are somewhat understated prior to June 1999 when the change was fully implemented. To better reflect real changes in public and private sector employment and to avoid a break in the series, the historical seasonally adjusted series have been modified. In addition, the annual average data have been calculated using the "modified" seasonally adjusted data instead of the unadjusted data that is normally used.

As well, harmonization with Census occupation concepts has affected the comparability of current LFS occupation data with that prior to June 1999. The management group was most affected, with a portion of those formally classified as managers now most likely coded to business, finance and administrative and sales and service occupations.

Improvements in 2000 to the LFS

Introduction

Several important changes to Labour Force Survey (LFS) estimates are now being introduced. These changes affect all LFS data back to 1976.

The primary change involves adjusting all estimates to reflect population counts based on the 1996 Census. Until now, a 1991 Census base has been used. The LFS has a long established history of benchmarking estimates to the most recent Census data.

A major modification to the estimation methodology used by the LFS is now being implemented. This new method, composite estimation, reduces the sampling error associated with a sample based survey. The result is more efficient estimates of month to month change, while maintaining or modestly improving the quality of monthly level estimates particularly for industry and class of worker series at the province level.

Several minor modifications to some sub-provincial regions are also being introduced. These involve Economic Regions in the province of Alberta, and the CMAs of Winnipeg and St. Catharines-Niagara. These boundary changes have been incorporated back to January 1987.

In addition, new adjustments have been introduced that use 1996 Census based counts of the number of households by size and the number of Economic Families by size. The reason for this change is to harmonize LFS estimates to those produced by other household surveys.

Population “re-basing”

The Labour Force Survey uses estimates of the target population, which are derived independently from the survey, as benchmarks for producing survey estimates. These population estimates start with a Census base and are then updated using administrative data, to reflect the current population of Canada. Using these population counts reduces the sampling error and coverage bias of survey estimates. Proper population numbers are crucial in determining estimates from a sample survey like the LFS. In order to translate the results of the survey into representative data for the population as a whole, each individual in the sample is assigned a weight indicating the number of persons in the population that individual represents.

The Census base used for obtaining these estimates is updated several years after each new Census is conducted. Beginning with the release of the January 2000 survey, population estimates used by the Labour Force Survey will change from a 1991 Census base to a 1996 Census base.

These updated population counts will lead to better estimates than can be expected when using those with a 1991 Census base. As the population estimates move away from their original Census base in time, inadequacies in the administrative data used to update the numbers become more pronounced. For example, in December 1999, the 1991 based estimate of the target population is over 1.3% higher than the 1996 based estimate. This means the estimates of employment, unemployment and people not in the labour force were over estimated for that survey month. More detailed analysis of the impact of the re-basing on survey estimates is provided later in this section.

When the LFS re-based estimates to the 1991 census base (in 1995), the population counts included, for the first time, an adjustment for net Census undercoverage. Undercoverage refers to persons that, unintentionally, are not enumerated by the Census. An implication of this change was that the historical revision of estimates had to extend back beyond the 1986 Census date, all the way back to January 1976, the earliest point in the current LFS series. For this latest revision, LFS data series have been revised all the way back to 1976.

Household and economic family size adjustments

Many household surveys publish estimates for characteristics of families and/or households. For example, family income is an important study variable. Using Census based counts relating to family size reduces the sampling error of such estimates. Also, when looking at data over time, the series are more stable. If the controls were not used, then the sampling error associated with an estimate of family income would include an error component due to estimating family size itself. Including the control reduces this component of the sampling error.

The LFS has chosen to introduce these controls as it provides an element of harmonization between household surveys. By using the same auxiliary information at the estimation stage, it is easier to compare data from different survey sources.

As part of the revision, estimates have been produced including household size controls beginning in 1976 and family size controls beginning in 1987. These dates were selected based on availability of the population counts.

Composite estimation

Composite estimation is a term that refers to any point estimator that is constructed by combining two or more other estimators. For surveys with a design like the LFS, it traditionally is used to refer to a weighted average of the present estimator and a "change based" estimator. The change based estimate updates last months estimate with an estimate of change derived from the current and previous month's sample. A method of composite estimation has been developed that yields a single set of survey weights making the method operationally feasible for the LFS.

While the following paragraphs provide an overview of the method, a more thorough and technically precise description is available in the document *Composite Estimation for the Canadian Labour Force Survey*. To obtain this document, contact Marc Lévesque at (613) 951-2793.

The method of composite estimation uses the rotation pattern of the LFS to improve estimates. Households selected for the LFS remain in the sample for six consecutive months. In any given month, about one sixth of households are interviewed for the first time, one sixth for the second time, and so on. Each group of households is referred to as a rotation group or a panel. In any two consecutive months, five sixths of the households form a common sample. Part of the apparent change in month to month estimates may arise because an old rotation group is replaced by one that has quite different characteristics. This contributes noise (or more precisely sampling error) to estimates of change and makes short-term trends difficult to identify.

For a set of predetermined variables, composite estimation exploits the rotation design by putting more emphasis on the change that comes from the common sample. By improving the change estimate while maintaining the quality of the level estimate, data reliability is enhanced.

An important step in composite estimation is to select the predetermined, or key composite variables. As these are the variables which will exhibit the largest reduction in sampling error, and there is a limit to how many can be used, much thought was given at this stage. In terms of a strategy, two rationales were employed. The first was to

select a set of variables that are deemed highly important and to which many other published series are summed. To meet this criteria, at the province level, total employed, unemployed, and not in the labour force for adult men and women and for young men and women (and implicitly the province level totals), were chosen. The second rationale was to choose variables that were of high interest but which were more prone to sampling error. This led to the selection of province level industry groupings and class of worker. All remaining data series are referred to as non-composite data series.

The main benefit for the key composite variables is a reduction in sampling error. There are modest gains for level estimates and substantial gains for estimates of change. This reduced error improves LFS time series because seasonal patterns are more easily detected. Also, the reduced volatility in data series means that series that are published on a three month moving average basis (province level industry series), can now be published on a monthly basis. Little or no impact on non-composite data series has been observed.

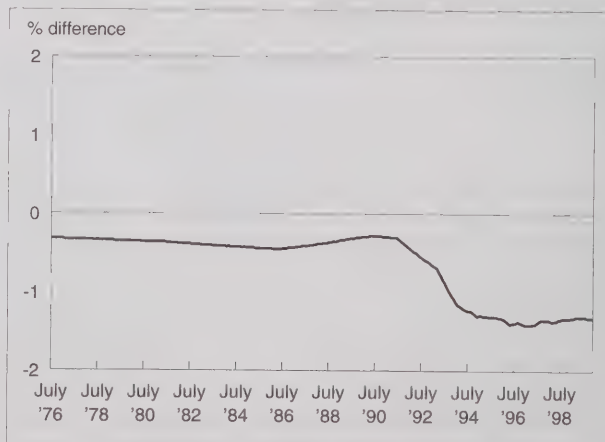
Impact on estimates

Changes in population counts

Estimates of the population have been revised from January 1976 to December 1999. In general, estimates have been revised downward and the magnitude of the downward revision increases over time.

Chart 1

Percent difference between 1991 and 1996 Census based population estimates.



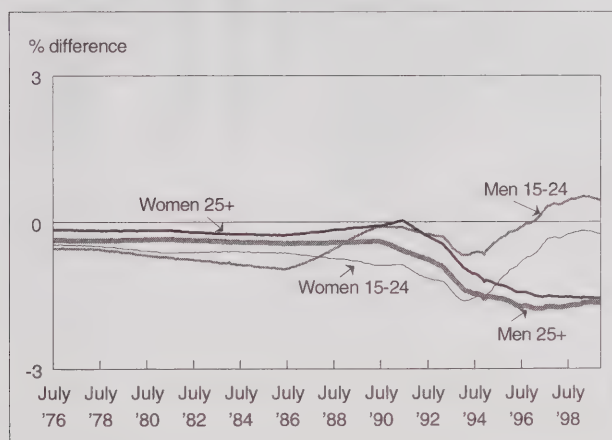
Source: Labour Force Survey

At the Canada level, for the population 15 years and older, the differences are small between January 1976 and June 1991. Over that period, the new population count is 0.35% less than the old population count. Beginning in July 1991, and continuing until June 1996, the difference becomes more pronounced and the gap widens. After June 1996, the revised population count is 1.35% less than the old population.

As a result of the revisions to the population estimates, the levels of employment, unemployment, and persons not in the labour force have decreased. When evaluating the data, however, it is important to keep in mind that different age and gender groups have been affected differently by the population revision. This is illustrated in Chart 2 below. Notably, youth are affected by the revision differently than adults. In fact, for recent years the new population count is higher for young men. Because these groups also have different labour market characteristics (for example, a higher proportion of men are employed than women) the relationship between the new and the old estimates can be complex.

Chart 2

Percent difference between 1991 and 1996 Census based population estimates by sex and age.



Source: Labour Force Survey

Changes from composite estimation

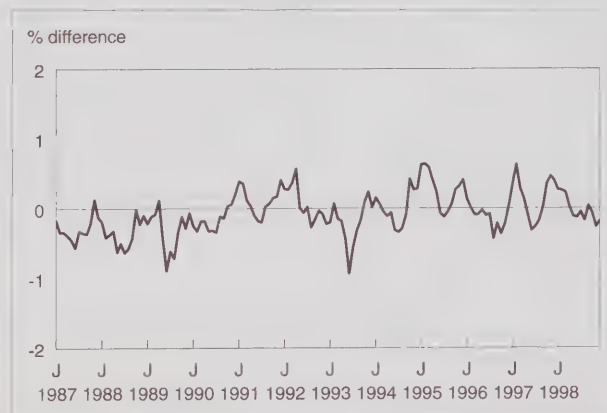
As described earlier, the LFS uses a sample design with six rotation groups. In theory, each rotation group is an independent sample, and can be used to produce estimates in their own right. However, it has been observed that the rotation group consisting of households selected for their first survey occasion (called the birth rotation) tends to have higher non-response than the other rotation groups. The patterns of non-response are also different, with more non-contacts in the birth rotation. The result of this is that the birth rotation can have different rates of employment than the other rotation groups. Because composite estimation weights rotation groups differently, it is anticipated that there will be some consistent differences in employment, brought about by the composite estimation.

In order to evaluate the impact of composite estimation, it is necessary to filter out the impact of the population re-basing. The LFS produced a set of estimates using the new population counts, but with the old method of estimation.

Chart 3 below shows the percent difference in unadjusted employment using the composite estimates and the old method (general regression estimates-GREG) for the period 1987 to 1999 (both using 1996 population counts). Note that at the Canada level, there appears to be no consistent difference between the two series.

Chart 3

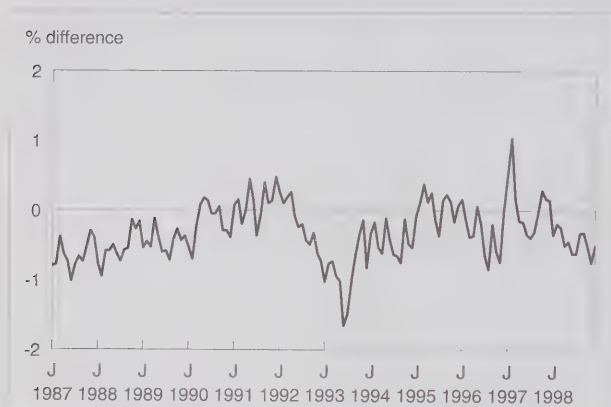
Percent difference in unadjusted Canada level of employment between composite and GREG estimators (both using 1996 Census counts).



Source: Labour Force Survey

At the province level, some differences do exist. For example, Chart 4 displays the same information for the province of Ontario. Here the difference is more pronounced, particularly in earlier years. This is not unexpected because rotation group differences tend to be somewhat larger at the province level.

Chart 4
Percent difference in unadjusted Ontario level of employment between composite and GREG estimators (both using 1996 Census counts).



Source: Labour Force Survey

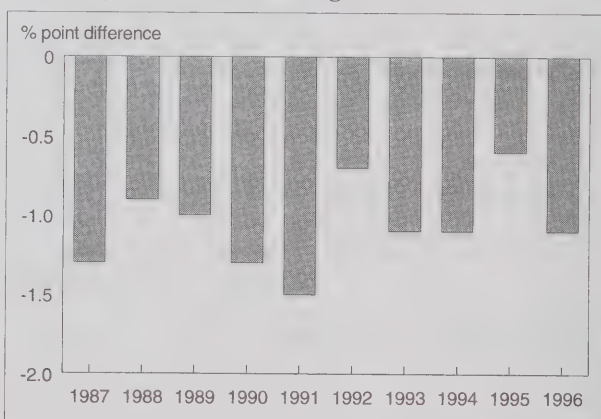
The overall impact of the revision on labour market estimates

Tables 1 and 2 present differences in annual overall estimates of labour force characteristics at the Canada level. As expected, employment, unemployment, and the number of people not in the labour force are revised slightly downwards when using the revised estimates (mostly due to the new population counts). As shown in Chart 6, for most years, estimates of the employment and unemployment rates are little changed at the national level.

However, by age and sex, there are some consistent differences in employment and unemployment rates over time. For example, the employment rate for 15 to 24 year-olds is consistently higher with composite estimation. Why is this? One must understand that error in the data can arise from non-response to the survey if those not responding have different characteristics than those who answer. Non-response among youths in the first month of the survey is higher than in other months and higher than other groups. Chart 5 below presents the percent difference between the youth employment rate for the birth rotation and for the common sample.

Tables 3 and 4 present differences in annual average estimates for each province. With the exception of British Columbia, the new population counts are smaller than the old. In British Columbia, by 1996, the new population counts are consistently higher than the old, pushing up employment and unemployment in that province.

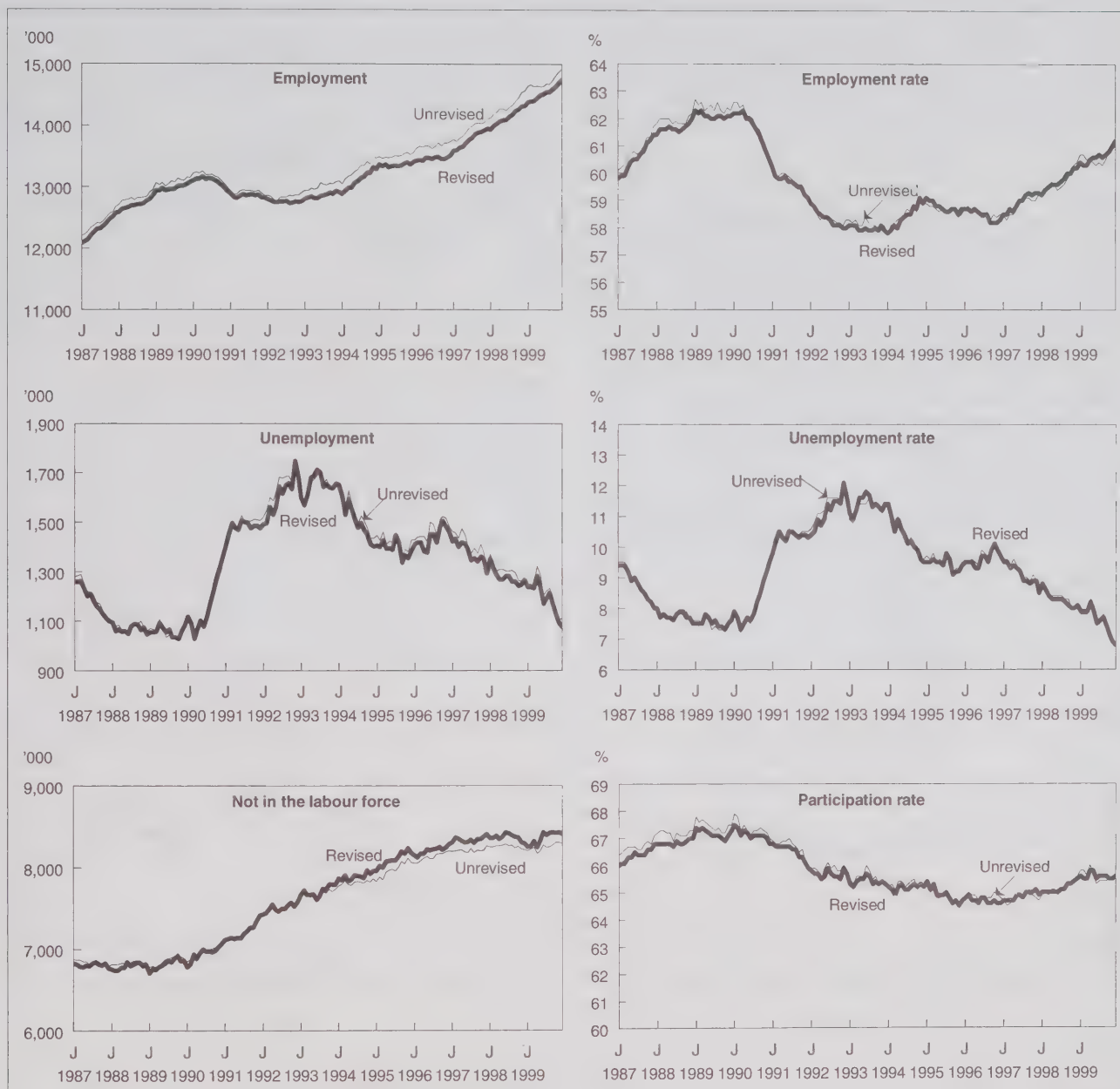
Chart 5
Percentage point difference between birth rotation employment rate and the common sample employment rate for youths, annual averages.



Source: Labour Force Survey, unrevised data

Chart 6

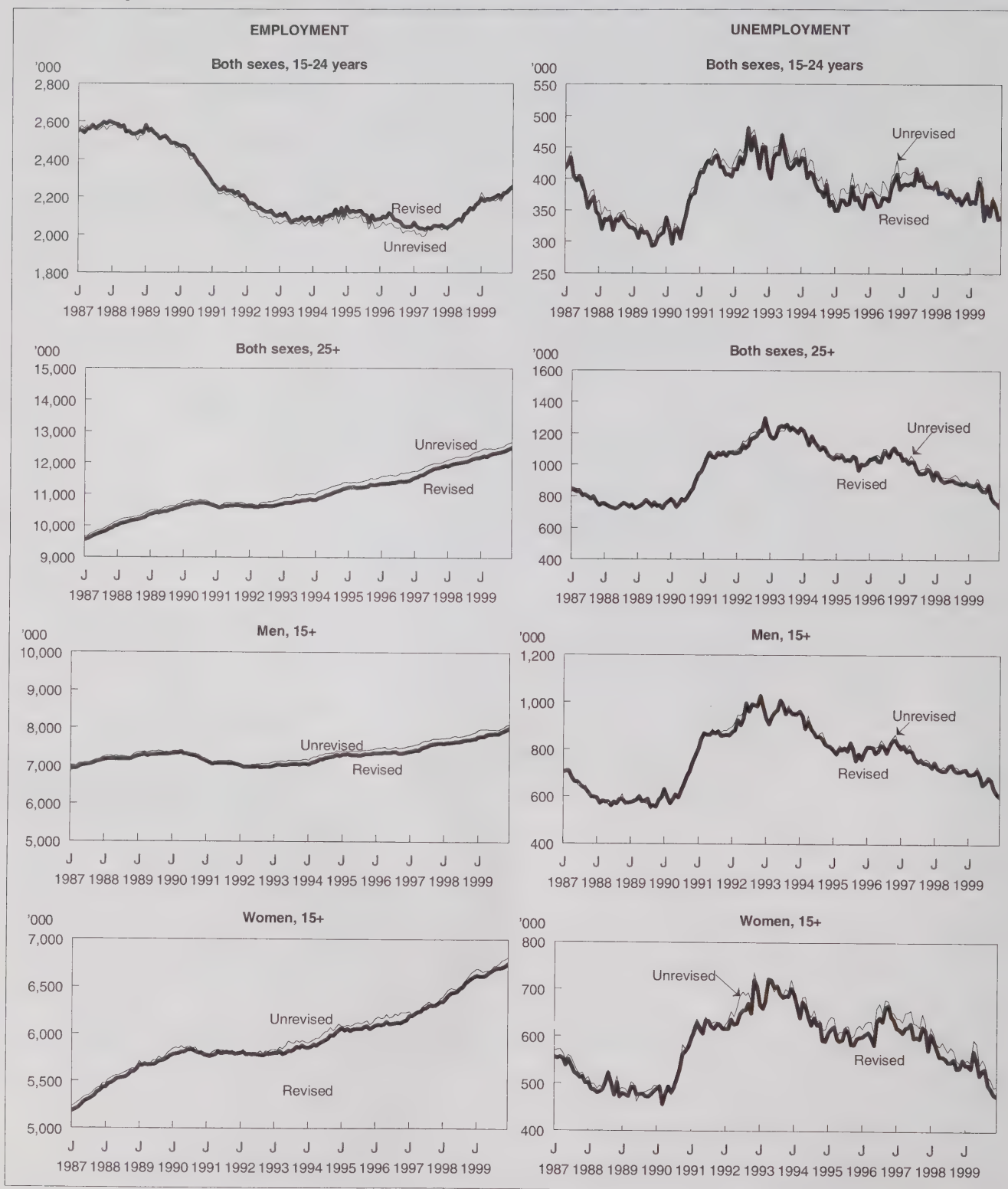
Comparison of revised and unrevised labour force levels and rates, seasonally adjusted from January 1987 to December 1999.



Source: Labour Force Survey

Improvements in 2000 to the LFS

Chart 7
Comparison of revised and unrevised employment and unemployment levels by age and sex, seasonally adjusted
from January 1987 to December 1999.



Source: Labour Force Survey

View of the labour market

When conducting an historical revision of survey estimates, concern centers on whether the view of labour market conditions has been altered. Consider Chart 6. The revised estimates of employment are lower overall due to the lower population estimates. However, turning points indicating the impact of the recession are little changed. The post recession growth in employment is slightly slower for the revised numbers. Between 1992 and 1999, the average level of employment increased by 14.6% based on the unrevised estimates and 13.7% based on the revised estimates. However most of this decline in growth can be accounted for by slower growth in new population estimates. Over the same period the 1991 based population estimates grew at 10.5% while the 1996 based estimates show growth of 9.6%.

Table 5 presents, for the revised and unrevised numbers, the growth between 1989 and 1999 in employment by age, sex, class of worker based on annual averages for those years. The growth for academic attainment uses growth between 1990 and 1999 due to a break in this series between 1989 and 1990. Unemployment is included for age and sex. Table 6 presents the distribution of employment for 1999 across various categories of age, sex, class of worker, and level of education based on the revised and unrevised numbers.

While the overall growth in employment is dampened, the major areas of growth such as self-employed and those with higher levels of education, remain the same. The distribution of employment by age, sex, class of worker and level of education is similar to that prior to the revision. The distribution of unemployed by age and sex is also little changed. The labour market as portrayed by the revised estimates is essentially unchanged.

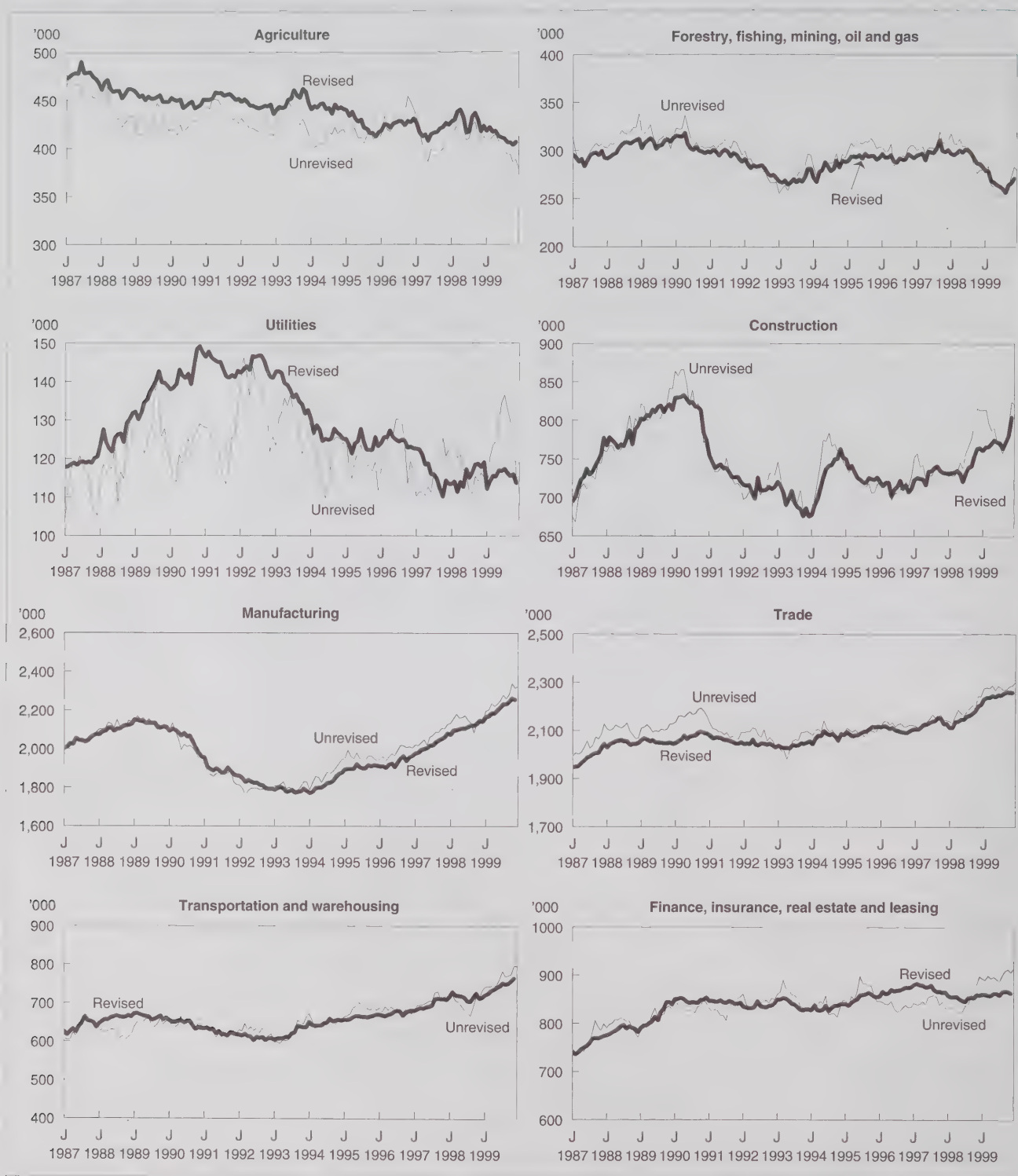
Industry

Chart 8 presents graphs giving seasonally adjusted employment by industry series at the Canada level. It is evident that the revised series display less volatility than the old series. While differences in level are due primarily to the different population estimates, the stability in estimates is a property of the new composite estimator. This increased stability in employment by industry series is also evident at the provincial level. The new composite estimator removes many false movements in data series that are associated with rotation group differences.

Three selected provincial level series are included to illustrate the benefits of composite estimation at the province level.

Chart 8A

Comparison of revised and unrevised employment levels by industry, seasonally adjusted from January 1987 to December 1999.



Source: Labour Force Survey

Chart 8B

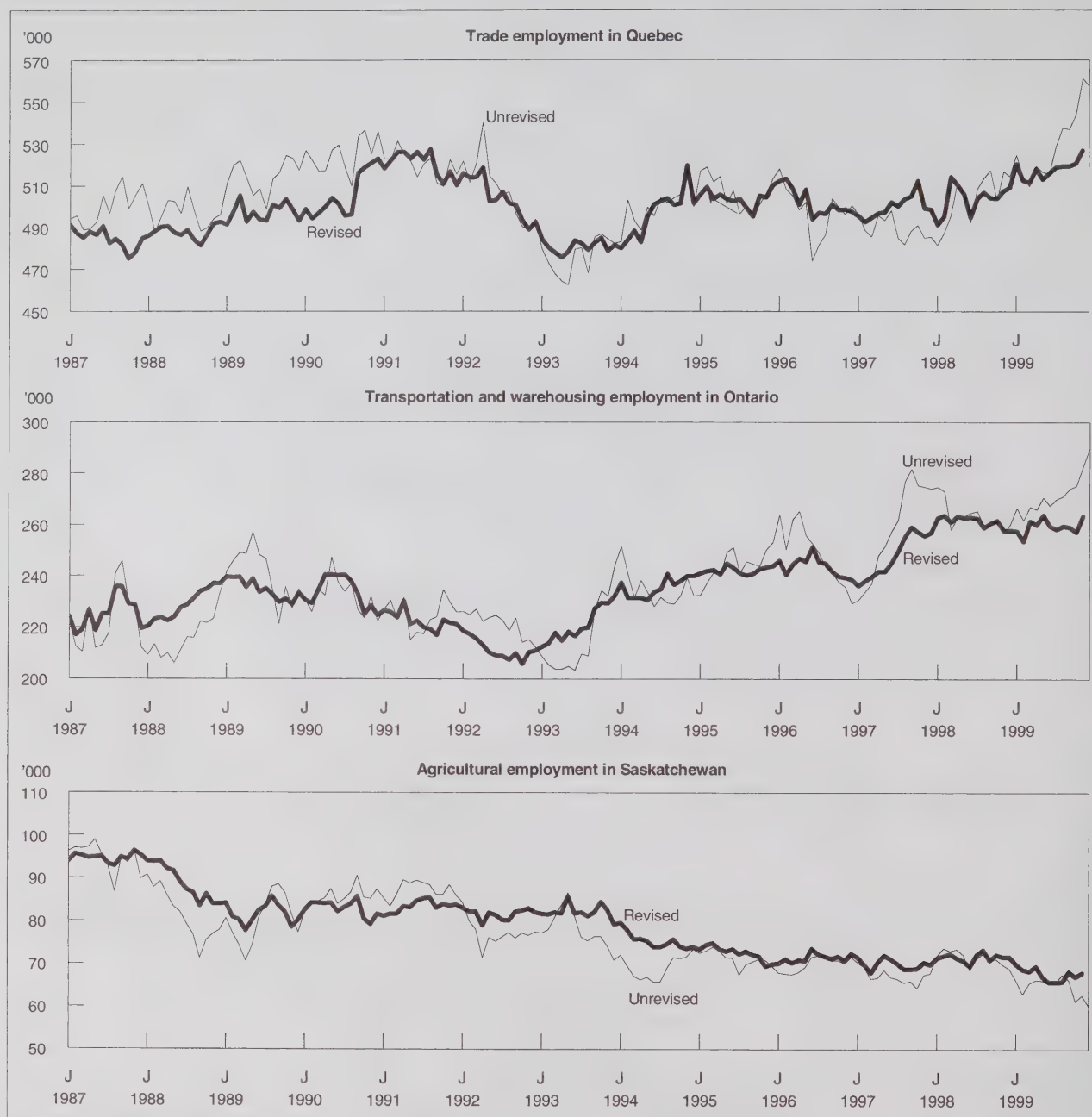
Comparison of revised and unrevised employment levels by industry, seasonally adjusted from January 1987 to December 1999.



Source: Labour Force Survey

Chart 9

Comparison of revised and unrevised employment levels for selected industries and provinces, seasonally adjusted from January 1987 to December 1999.



Source: Labour Force Survey

Table 1

Labour force characteristics of revised minus unrevised estimates by age and sex, annual averages for selected years

| | Population 15 years and over | Labour force | Employ- ment | Full-time employ- ment | Part-time employ- ment | Unem- plov- ment | Not in the labour force | Unem- plovment rate | Partici- pation rate | Employ- ment rate |
|----------------------------|------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------------------|------------------------------|------------------------|-------------------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------|
| | '000 | | | | | | % point difference | | | |
| Both sexes, 15+ | | | | | | | | | | |
| 1976 | -27.7 | -15.6 | 0.1 | -10.1 | 10.1 | -15.7 | -12.1 | -0.2 | -- | 0.1 |
| 1981 | -69.1 | -109.6 | -101.2 | -91.2 | -10.2 | -8.4 | 40.5 | -- | -0.3 | -0.4 |
| 1986 | -89.3 | -120.6 | -115.5 | -107.2 | -8.3 | -5.0 | 31.3 | 0.0 | -0.3 | -0.3 |
| 1991 | -72.1 | -77.7 | -65.4 | -68.7 | 3.3 | -12.2 | 5.6 | -0.1 | -0.2 | -0.1 |
| 1996 | -321.1 | -245.9 | -213.6 | -204.2 | -9.4 | -32.3 | -75.4 | -0.1 | -0.2 | -0.1 |
| 1999 | -319.4 | -204.0 | -179.6 | -175.7 | -4.0 | -24.4 | -115.4 | -- | -- | -- |
| Both sexes, 15 - 24 | | | | | | | | | | |
| 1976 | -11.5 | 21.4 | 29.6 | 18.7 | 10.8 | -8.2 | -32.9 | -0.4 | 0.6 | 0.8 |
| 1981 | -32.5 | 5.4 | 16.3 | 5.3 | 11.1 | -10.9 | -37.9 | -0.4 | 0.6 | 0.7 |
| 1986 | -34.7 | -15.2 | -6.6 | -13.0 | 6.4 | -8.7 | -19.4 | -0.2 | 0.2 | 0.3 |
| 1991 | -20.1 | 12.4 | 20.3 | 3.6 | 16.7 | -7.8 | -32.6 | -0.4 | 0.6 | 0.8 |
| 1996 | -18.6 | 18.3 | 34.0 | 10.2 | 23.8 | -15.7 | -36.9 | -0.8 | 0.8 | 1.1 |
| 1999 | 6.1 | 0.7 | 5.4 | -7.6 | 13.0 | -4.6 | 5.4 | -0.2 | -0.1 | -- |
| Both sexes, 25 + | | | | | | | | | | |
| 1976 | -16.1 | -36.9 | -29.5 | -28.9 | -0.7 | -7.3 | 20.7 | -0.1 | -0.3 | -0.1 |
| 1981 | -36.7 | -115.0 | -117.7 | -96.5 | -21.2 | 2.5 | 78.4 | 0.1 | -0.6 | -0.7 |
| 1986 | -54.6 | -105.3 | -109.0 | -94.4 | -14.7 | 3.7 | 50.7 | 0.1 | -0.5 | -0.5 |
| 1991 | -52.0 | -90.1 | -85.8 | -72.2 | -13.5 | -4.4 | 38.2 | 0.1 | -0.3 | -0.3 |
| 1996 | -302.6 | -264.1 | -247.6 | -214.4 | -33.2 | -16.5 | -38.5 | -- | -0.3 | -0.4 |
| 1999 | -325.5 | -204.7 | -184.9 | -167.9 | -16.9 | -19.8 | -120.8 | -0.1 | -- | -- |
| Men, 15+ | | | | | | | | | | |
| 1976 | -17.3 | -24.0 | -20.5 | -22.6 | 2.1 | -3.5 | 6.6 | -- | -0.2 | -0.1 |
| 1981 | -41.9 | -53.3 | -53.3 | -52.4 | -0.9 | 0.0 | 11.5 | -- | -0.3 | -0.3 |
| 1986 | -54.4 | -74.1 | -72.7 | -66.1 | -6.6 | -1.4 | 19.7 | 0.1 | -0.3 | -0.3 |
| 1991 | -52.5 | -50.6 | -44.1 | -46.2 | 2.1 | -6.5 | -2.0 | -- | -0.1 | -0.1 |
| 1996 | -163.0 | -144.0 | -132.9 | -127.3 | -5.6 | -11.1 | -19.1 | -- | -0.2 | -0.2 |
| 1999 | -153.8 | -133.9 | -127.2 | -121.3 | -5.9 | -6.7 | -20.0 | -- | -0.2 | -0.2 |
| Men, 15-24 | | | | | | | | | | |
| 1976 | -6.2 | 7.0 | 9.0 | 4.5 | 4.5 | -2.0 | -13.2 | -0.2 | 0.5 | 0.6 |
| 1981 | -17.7 | 1.9 | 5.9 | 0.3 | 5.6 | -3.9 | -19.6 | -0.2 | 0.6 | 0.7 |
| 1986 | -20.9 | -12.3 | -7.1 | -8.7 | 1.5 | -5.2 | -8.6 | -0.2 | 0.1 | 0.2 |
| 1991 | -2.5 | 11.6 | 13.6 | 4.8 | 8.8 | -1.9 | -14.2 | -0.3 | 0.7 | 0.8 |
| 1996 | -2.3 | 9.1 | 15.4 | 5.7 | 9.7 | -6.3 | -11.4 | -0.6 | 0.5 | 0.8 |
| 1999 | 10.1 | 4.5 | 4.6 | -1.6 | 6.2 | -0.1 | 5.5 | -- | -0.1 | -- |
| Men, 25+ | | | | | | | | | | |
| 1976 | -11.2 | -31.0 | -29.5 | -27.2 | -2.4 | -1.5 | 19.9 | -- | -0.4 | -0.4 |
| 1981 | -24.2 | -55.3 | -59.3 | -52.8 | -6.5 | 3.9 | 31.1 | 0.1 | -0.5 | -0.5 |
| 1986 | -33.4 | -61.8 | -65.6 | -57.4 | -8.2 | 3.7 | 28.4 | 0.2 | -0.4 | -0.5 |
| 1991 | -50.1 | -62.3 | -57.6 | -51.0 | -6.7 | -4.6 | 12.2 | -- | -0.3 | -0.3 |
| 1996 | -160.7 | -153.1 | -148.3 | -133.0 | -15.4 | -4.7 | -7.7 | 0.2 | -0.4 | -0.5 |
| 1999 | -163.9 | -138.4 | -131.8 | -119.7 | -12.1 | -6.7 | -25.5 | -0.2 | -0.2 | -0.2 |
| Women, 15+ | | | | | | | | | | |
| 1976 | -10.4 | 8.4 | 20.5 | 12.5 | 8.0 | -12.1 | -18.8 | -0.3 | 0.1 | 0.3 |
| 1981 | -27.2 | -56.3 | -47.9 | -38.6 | -9.3 | -8.4 | 29.0 | -0.1 | -0.4 | -0.4 |
| 1986 | -34.8 | -46.5 | -42.8 | -41.1 | -1.7 | -3.7 | 11.6 | -- | -0.3 | -0.2 |
| 1991 | -19.5 | -27.1 | -21.4 | -22.5 | 1.2 | -5.7 | 7.6 | -- | -0.1 | -0.1 |
| 1996 | -158.2 | -101.9 | -80.7 | -76.9 | -3.7 | -21.2 | -56.3 | -0.1 | -0.1 | -- |
| 1999 | -165.5 | -70.1 | -52.5 | -54.3 | 1.9 | -17.7 | -95.4 | -0.1 | 0.2 | 0.3 |
| Women, 15-24 | | | | | | | | | | |
| 1976 | -5.3 | 14.4 | 20.6 | 14.2 | 6.4 | -6.2 | -19.6 | -0.6 | 0.7 | 1.0 |
| 1981 | -14.8 | 3.5 | 10.5 | 5.1 | 5.5 | -7.0 | -18.3 | -0.5 | 0.5 | 0.8 |
| 1986 | -13.8 | -3.0 | 0.6 | -4.2 | 4.8 | -3.6 | -10.8 | -0.2 | 0.3 | 0.4 |
| 1991 | -17.7 | 0.8 | 6.7 | -1.3 | 8.0 | -5.9 | -18.4 | -0.5 | 0.7 | 0.9 |
| 1996 | -16.2 | 9.2 | 18.6 | 4.5 | 14.1 | -9.4 | -25.5 | -0.9 | 1.0 | 1.4 |
| 1999 | -4.0 | -3.9 | 0.8 | -6.0 | 6.8 | -4.5 | -0.2 | -0.3 | -- | 0.2 |
| Women, 25+ | | | | | | | | | | |
| 1976 | -5.0 | -5.8 | -0.1 | -1.7 | 1.7 | -5.9 | 0.9 | -0.2 | -- | -- |
| 1981 | -12.5 | -59.8 | -58.4 | -43.7 | -14.7 | -1.4 | 47.3 | 0.1 | -0.7 | -0.7 |
| 1986 | -21.1 | -43.4 | -43.5 | -36.9 | -6.5 | -0.1 | 22.4 | -- | -0.4 | -0.4 |
| 1991 | -1.9 | -27.9 | -28.1 | -21.3 | -6.8 | 0.2 | 26.0 | 0.1 | -0.3 | -0.3 |
| 1996 | -141.9 | -111.0 | -99.3 | -81.4 | -17.9 | -11.8 | -30.8 | -- | -0.3 | -0.3 |
| 1999 | -161.5 | -66.3 | -53.1 | -48.2 | -4.9 | -13.1 | -95.2 | -0.1 | 0.3 | 0.4 |

Improvements in 2000 to the LFS

Table 2
Percentage difference in labour force characteristics between revised and unrevised estimates by age and sex,
annual averages for selected years

| | Population 15 years and over | Labour force | Employ- ment | Full-time employ- ment | Part-time employ- ment | Unemploy- ment | Not in the labour force |
|----------------------------|------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------------------|
| | % difference | | | | | | |
| Both sexes, 15+ | | | | | | | |
| 1976 | -0.2 | -0.1 | -- | -0.1 | 0.8 | -2.1 | -0.2 |
| 1981 | -0.4 | -0.9 | -0.9 | -0.9 | -0.6 | -0.9 | 0.6 |
| 1986 | -0.4 | -0.9 | -1.0 | -1.1 | -0.4 | -0.4 | 0.5 |
| 1991 | -0.3 | -0.5 | -0.5 | -0.6 | 0.1 | -0.8 | 0.1 |
| 1996 | -1.4 | -1.6 | -1.6 | -1.8 | -0.4 | -2.2 | -0.9 |
| 1999 | -1.3 | -1.3 | -1.2 | -1.5 | -0.1 | -2.0 | -1.4 |
| Both sexes, 15 - 24 | | | | | | | |
| 1976 | -0.3 | 0.7 | 1.2 | 0.9 | 2.0 | -2.3 | -1.9 |
| 1981 | -0.7 | 0.2 | 0.6 | 0.2 | 1.6 | -2.5 | -2.5 |
| 1986 | -0.8 | -0.5 | -0.3 | -0.8 | 0.8 | -1.9 | -1.4 |
| 1991 | -0.5 | 0.5 | 0.9 | 0.3 | 1.9 | -1.8 | -2.5 |
| 1996 | -0.5 | 0.8 | 1.7 | 0.9 | 2.6 | -4.0 | -2.4 |
| 1999 | 0.2 | -- | 0.2 | -0.6 | 1.3 | -1.3 | 0.4 |
| Both sexes, 25 + | | | | | | | |
| 1976 | -0.1 | -0.5 | -0.4 | -0.4 | -0.1 | -1.9 | 0.4 |
| 1981 | -0.3 | -1.3 | -1.4 | -1.3 | -2.1 | 0.5 | 1.6 |
| 1986 | -0.3 | -1.0 | -1.1 | -1.1 | -1.2 | 0.4 | 0.9 |
| 1991 | -0.3 | -0.8 | -0.8 | -0.8 | -0.9 | -0.4 | 0.6 |
| 1996 | -1.6 | -2.1 | -2.1 | -2.1 | -2.0 | -1.5 | -0.6 |
| 1999 | -1.6 | -1.5 | -1.5 | -1.6 | -1.0 | -2.3 | -1.8 |
| Men, 15+ | | | | | | | |
| 1976 | -0.2 | -0.4 | -0.3 | -0.4 | 0.6 | -0.8 | 0.4 |
| 1981 | -0.5 | -0.7 | -0.8 | -0.8 | -0.2 | 0.0 | 0.6 |
| 1986 | -0.5 | -1.0 | -1.0 | -1.0 | -1.1 | -0.2 | 0.9 |
| 1991 | -0.5 | -0.6 | -0.6 | -0.7 | 0.3 | -0.8 | -0.1 |
| 1996 | -1.4 | -1.7 | -1.8 | -1.9 | -0.7 | -1.3 | -0.6 |
| 1999 | -1.3 | -1.5 | -1.6 | -1.7 | -0.7 | -1.0 | -0.6 |
| Men, 15-24 | | | | | | | |
| 1976 | -0.3 | 0.4 | 0.7 | 0.4 | 1.8 | -1.0 | -1.8 |
| 1981 | -0.7 | 0.1 | 0.4 | 0.0 | 1.7 | -1.6 | -3.0 |
| 1986 | -0.9 | -0.8 | -0.5 | -0.9 | 0.4 | -2.0 | -1.4 |
| 1991 | -0.1 | 0.8 | 1.2 | 0.7 | 2.2 | -0.7 | -2.3 |
| 1996 | -0.1 | 0.7 | 1.5 | 0.9 | 2.4 | -2.8 | -1.6 |
| 1999 | 0.5 | 0.3 | 0.4 | -0.2 | 1.5 | -- | 0.8 |
| Men, 25+ | | | | | | | |
| 1976 | -0.2 | -0.6 | -0.6 | -0.6 | -2.0 | -0.7 | 1.7 |
| 1981 | -0.4 | -1.0 | -1.1 | -1.0 | -3.8 | 1.4 | 2.3 |
| 1986 | -0.4 | -1.0 | -1.2 | -1.1 | -3.4 | 0.8 | 1.7 |
| 1991 | -0.6 | -0.9 | -1.0 | -0.9 | -2.2 | -0.8 | 0.6 |
| 1996 | -1.7 | -2.2 | -2.3 | -2.2 | -3.9 | -0.8 | -0.3 |
| 1999 | -1.7 | -1.9 | -1.9 | -1.9 | -3.0 | -1.4 | -1.0 |
| Women, 15+ | | | | | | | |
| 1976 | -0.1 | 0.2 | 0.6 | 0.5 | 0.9 | -3.6 | -0.4 |
| 1981 | -0.3 | -1.1 | -1.0 | -1.1 | -0.8 | -2.0 | 0.6 |
| 1986 | -0.3 | -0.8 | -0.8 | -1.1 | -0.1 | -0.7 | 0.3 |
| 1991 | -0.2 | -0.4 | -0.4 | -0.5 | 0.1 | -0.9 | 0.2 |
| 1996 | -1.3 | -1.5 | -1.3 | -1.7 | -0.2 | -3.3 | -1.1 |
| 1999 | -1.3 | -1.0 | -0.8 | -1.1 | 0.1 | -3.3 | -1.9 |
| Women, 15-24 | | | | | | | |
| 1976 | -0.2 | 1.1 | 1.8 | 1.6 | 2.2 | -4.0 | -2.0 |
| 1981 | -0.6 | 0.2 | 0.8 | 0.5 | 1.4 | -3.8 | -2.1 |
| 1986 | -0.6 | -0.2 | -- | -0.5 | 1.0 | -1.9 | -1.5 |
| 1991 | -0.9 | 0.1 | 0.6 | -0.2 | 1.6 | -3.5 | -2.8 |
| 1996 | -0.8 | 0.8 | 1.9 | 1.0 | 2.7 | -5.6 | -3.2 |
| 1999 | -0.2 | -0.3 | 0.1 | -1.2 | 1.2 | -2.8 | -- |
| Women, 25+ | | | | | | | |
| 1976 | -0.1 | -0.2 | -- | -0.1 | 0.3 | -3.4 | -- |
| 1981 | -0.2 | -1.7 | -1.8 | -1.8 | -1.8 | -0.6 | 1.3 |
| 1986 | -0.3 | -1.0 | -1.1 | -1.2 | -0.7 | -- | 0.6 |
| 1991 | -- | -0.5 | -0.6 | -0.6 | -0.6 | -- | 0.7 |
| 1996 | -1.4 | -2.0 | -1.9 | -2.1 | -1.4 | -2.5 | -0.7 |
| 1999 | -1.6 | -1.1 | -0.9 | -1.1 | -0.4 | -3.4 | -2.2 |

Table 3

Labour force characteristics of revised minus unrevised estimates by province, annual averages for selected years

| | Population 15 years and over | Labour force | Employ- ment | Full-time employ- ment | Part-time employ- ment | Unem- plov- ment | Not in the labour force | Unem- plovment rate | Partici- pation rate | Employ- ment rate |
|-----------------------------|------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------------------|------------------------------|------------------------|-------------------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------|
| | '000 | | | % point difference | | | | | | |
| Newfoundland | | | | | | | | | | |
| 1976 | -0.5 | -0.5 | -0.7 | -0.8 | 0.1 | 0.2 | -- | 0.2 | -0.1 | -0.2 |
| 1981 | -1.5 | 1.4 | 2.2 | 1.9 | 0.3 | -0.9 | -2.9 | -0.6 | 0.5 | 0.8 |
| 1986 | -1.4 | 1.7 | 2.2 | 1.6 | 0.6 | -0.4 | -3.2 | -0.3 | 0.6 | 0.7 |
| 1991 | -1.4 | 1.4 | 2.0 | 1.7 | 0.3 | -0.5 | -2.8 | -0.3 | 0.5 | 0.5 |
| 1996 | -7.8 | -3.8 | -2.7 | -3.5 | 0.7 | -1.0 | -4.0 | -0.1 | -- | 0.2 |
| 1999 | -5.5 | -3.3 | -3.4 | -3.8 | 0.4 | -- | -2.2 | 0.2 | -- | -0.2 |
| Prince Edward Island | | | | | | | | | | |
| 1976 | -- | 0.6 | 0.9 | 0.7 | 0.2 | -0.2 | -0.7 | -0.5 | 0.8 | 1.1 |
| 1981 | -0.2 | -0.6 | -0.5 | -0.5 | -- | -- | 0.4 | 0.1 | -0.5 | -0.5 |
| 1986 | -0.4 | -0.2 | 0.1 | -0.2 | 0.2 | -0.2 | -0.2 | -0.3 | 0.1 | 0.4 |
| 1991 | -0.4 | -0.3 | -0.1 | -0.2 | 0.1 | -0.2 | -0.2 | -0.3 | -- | 0.2 |
| 1996 | -1.6 | -1.2 | -1.2 | -1.1 | -0.1 | -- | -0.3 | 0.2 | -0.2 | -0.3 |
| 1999 | -0.1 | -0.5 | -0.6 | -0.6 | 0.1 | 0.1 | 0.4 | 0.3 | -0.4 | -0.5 |
| Nova Scotia | | | | | | | | | | |
| 1976 | -0.6 | 0.6 | 1.4 | 0.7 | 0.8 | -0.8 | -1.2 | -0.3 | 0.1 | 0.3 |
| 1981 | -1.5 | -1.4 | -0.6 | -0.8 | 0.2 | -0.8 | -0.1 | -0.2 | -0.1 | -- |
| 1986 | -2.5 | -3.2 | -4.2 | -4.2 | -0.1 | 1.0 | 0.9 | 0.3 | -0.3 | -0.4 |
| 1991 | -2.2 | -0.5 | -0.8 | -1.4 | 0.6 | 0.3 | -1.7 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| 1996 | -10.8 | -9.5 | -6.9 | -6.2 | -0.7 | -2.6 | -1.2 | -0.3 | -0.4 | -0.1 |
| 1999 | -10.1 | -6.8 | -5.6 | -5.4 | -0.3 | -1.3 | -3.3 | -0.1 | -0.1 | -- |
| New Brunswick | | | | | | | | | | |
| 1976 | -0.8 | -2.4 | -1.9 | -1.7 | -0.2 | -0.5 | 1.6 | -0.1 | -0.4 | -0.3 |
| 1981 | -1.8 | -3.1 | -2.8 | -2.6 | -0.3 | -0.4 | 1.3 | -- | -0.4 | -0.4 |
| 1986 | -2.4 | -2.8 | -2.8 | -2.4 | -0.4 | 0.1 | 0.5 | 0.2 | -0.3 | -0.3 |
| 1991 | -2.2 | -3.0 | -2.5 | -2.4 | -0.1 | -0.4 | 0.7 | -- | -0.3 | -0.3 |
| 1996 | -9.2 | -7.7 | -6.6 | -6.0 | -0.7 | -1.1 | -1.4 | -0.1 | -0.4 | -0.3 |
| 1999 | -8.7 | -8.2 | -7.7 | -7.5 | -0.2 | -0.5 | -0.5 | 0.1 | -0.5 | -0.5 |
| Québec | | | | | | | | | | |
| 1976 | -9.7 | -6.8 | -4.3 | -4.7 | 0.4 | -2.5 | -2.9 | -- | -- | -- |
| 1981 | -17.9 | -12.7 | -13.1 | -10.8 | -2.2 | 0.4 | -5.2 | 0.1 | -0.1 | -0.1 |
| 1986 | -22.6 | -19.7 | -16.9 | -16.0 | -0.9 | -2.7 | -3.1 | -- | -0.1 | -0.1 |
| 1991 | -18.1 | -14.4 | -17.2 | -19.1 | 1.9 | 2.8 | -3.7 | 0.1 | -0.1 | -0.2 |
| 1996 | -105.2 | -73.3 | -66.7 | -61.4 | -5.3 | -6.6 | -31.9 | 0.1 | -0.2 | -0.1 |
| 1999 | -122.3 | -60.0 | -50.0 | -46.1 | -3.9 | -10.0 | -62.3 | -0.1 | 0.3 | 0.4 |
| Ontario | | | | | | | | | | |
| 1976 | -7.6 | 2.0 | 7.5 | 0.5 | 7.1 | -5.5 | -9.6 | -0.1 | 0.1 | 0.2 |
| 1981 | -23.1 | -52.6 | -48.4 | -43.9 | -4.5 | -4.1 | 29.5 | -0.1 | -0.6 | -0.5 |
| 1986 | -33.3 | -54.2 | -49.7 | -43.3 | -6.3 | -4.6 | 21.0 | -- | -0.5 | -0.4 |
| 1991 | -31.4 | -38.1 | -27.9 | -23.5 | -4.4 | -10.3 | 6.7 | -0.1 | -0.2 | -0.1 |
| 1996 | -166.5 | -143.9 | -129.9 | -118.0 | -11.9 | -13.9 | -22.7 | -0.1 | -0.4 | -0.3 |
| 1999 | -149.1 | -110.4 | -98.1 | -91.0 | -7.0 | -12.3 | -38.6 | -0.1 | -0.2 | -0.1 |
| Manitoba | | | | | | | | | | |
| 1976 | -0.8 | -0.4 | -0.1 | -0.1 | -0.1 | -0.2 | -0.4 | -- | -- | 0.1 |
| 1981 | -1.7 | -2.9 | -2.5 | -3.1 | 0.7 | -0.4 | 1.1 | -- | -0.2 | -0.2 |
| 1986 | -2.3 | -4.9 | -4.8 | -4.5 | -0.3 | -0.2 | 2.6 | 0.1 | -0.4 | -0.4 |
| 1991 | -2.5 | -0.3 | 1.2 | 0.5 | 0.7 | -1.6 | -2.2 | -0.3 | 0.1 | 0.3 |
| 1996 | -14.6 | -9.3 | -6.9 | -6.0 | -0.9 | -2.4 | -5.3 | -0.3 | -- | 0.2 |
| 1999 | -15.8 | -14.7 | -14.1 | -12.2 | -2.0 | -0.5 | -1.2 | 0.1 | -0.4 | -0.5 |
| Saskatchewan | | | | | | | | | | |
| 1976 | -0.9 | -1.8 | -1.2 | -1.3 | 0.1 | -0.5 | 0.8 | -0.1 | -0.2 | -0.1 |
| 1981 | -2.1 | -3.1 | -2.1 | -2.4 | 0.3 | -0.9 | 1.1 | -0.1 | -0.2 | -0.1 |
| 1986 | -3.1 | -5.2 | -5.1 | -5.2 | 0.1 | -- | 2.1 | 0.1 | -0.4 | -0.5 |
| 1991 | -3.0 | -5.1 | -5.0 | -5.0 | -0.1 | -- | 2.2 | 0.1 | -0.4 | -0.4 |
| 1996 | -3.5 | -3.9 | -3.7 | -3.8 | 0.2 | -0.3 | 0.4 | -- | -0.2 | -0.3 |
| 1999 | -4.8 | -1.1 | -0.7 | -2.4 | 1.7 | -0.2 | -3.8 | -- | 0.3 | 0.3 |
| Alberta | | | | | | | | | | |
| 1976 | -2.1 | 1.1 | 2.1 | 1.2 | 0.9 | -1.0 | -3.3 | -0.1 | 0.2 | 0.2 |
| 1981 | -8.3 | -12.1 | -11.9 | -11.4 | -0.6 | -0.2 | 3.8 | -- | -0.4 | -0.4 |
| 1986 | -7.1 | -8.0 | -9.1 | -10.4 | 1.3 | 1.0 | 0.9 | 0.1 | -0.2 | -0.3 |
| 1991 | -7.4 | -5.3 | -2.5 | -6.5 | 3.9 | -2.8 | -2.1 | -0.2 | 0.0 | 0.1 |
| 1996 | -13.2 | -6.2 | -4.3 | -7.7 | 3.4 | -2.0 | -6.9 | -0.1 | 0.2 | 0.2 |
| 1999 | -14.4 | -4.3 | -3.5 | -5.6 | 2.0 | -0.7 | -10.2 | -0.1 | 0.3 | 0.3 |
| British Columbia | | | | | | | | | | |
| 1976 | -4.6 | -8.0 | -3.6 | -4.5 | 1.0 | -4.5 | 3.3 | -0.3 | -0.3 | -- |
| 1981 | -11.0 | -22.6 | -21.7 | -17.5 | -4.2 | -0.9 | 11.5 | 0.1 | -0.7 | -0.7 |
| 1986 | -14.1 | -23.9 | -25.2 | -22.6 | -2.5 | 1.2 | 9.9 | 0.3 | -0.6 | -0.7 |
| 1991 | -3.4 | -12.2 | -12.5 | -12.9 | 0.4 | 0.4 | 8.8 | 0.1 | -0.4 | -0.4 |
| 1996 | 11.1 | 13.0 | 15.4 | 9.6 | 5.9 | -2.3 | -2.0 | -0.2 | 0.2 | 0.3 |
| 1999 | 11.4 | 5.2 | 4.2 | -1.2 | 5.3 | 1.1 | 6.2 | 0.0 | -0.1 | -0.1 |

Table 4
Percentage difference in labour force characteristics between revised and unrevised estimates by province, annual averages for selected years

| | Population 15 years and over | Labour force | Employ- ment | Full-time employ- ment | Part-time employ- ment | Unemploy- ment | Not in the labour force |
|-----------------------------|------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------------------|
| Newfoundland | | | | % difference | | | |
| 1976 | -0.1 | -0.3 | -0.4 | -0.5 | 0.8 | 0.8 | -- |
| 1981 | -0.4 | 0.7 | 1.2 | 1.1 | 1.9 | -3.0 | -1.5 |
| 1986 | -0.3 | 0.7 | 1.2 | 1.0 | 2.8 | -0.9 | -1.6 |
| 1991 | -0.3 | 0.6 | 1.0 | 1.0 | 1.1 | -1.1 | -1.4 |
| 1996 | -1.7 | -1.6 | -1.4 | -2.2 | 2.3 | -2.2 | -1.8 |
| 1999 | -1.2 | -1.3 | -1.6 | -2.1 | 1.3 | 0.0 | -1.1 |
| Prince Edward Island | | | | | | | |
| 1976 | -- | 1.3 | 2.1 | 1.9 | 3.4 | -4.4 | -2.0 |
| 1981 | -0.2 | -1.1 | -1.1 | -1.3 | -- | -- | 1.1 |
| 1986 | -0.4 | -0.3 | 0.2 | -0.5 | 2.3 | -2.5 | -0.6 |
| 1991 | -0.4 | -0.5 | -0.2 | -0.5 | 1.1 | -1.8 | -0.6 |
| 1996 | -1.5 | -1.7 | -2.0 | -2.2 | -0.9 | -- | -0.8 |
| 1999 | -0.1 | -0.7 | -1.0 | -1.2 | 1.0 | 1.0 | 1.1 |
| Nova Scotia | | | | | | | |
| 1976 | -0.1 | 0.2 | 0.5 | 0.3 | 2.2 | -2.6 | -0.5 |
| 1981 | -0.2 | -0.4 | -0.2 | -0.3 | 0.4 | -2.2 | -- |
| 1986 | -0.4 | -0.8 | -1.2 | -1.4 | -0.2 | 1.9 | 0.3 |
| 1991 | -0.3 | -0.1 | -0.2 | -0.4 | 0.9 | 0.6 | -0.6 |
| 1996 | -1.5 | -2.2 | -1.8 | -2.0 | -0.9 | -4.7 | -0.4 |
| 1999 | -1.3 | -1.5 | -1.4 | -1.6 | -0.4 | -2.9 | -1.1 |
| New Brunswick | | | | | | | |
| 1976 | -0.2 | -0.9 | -0.8 | -0.8 | -0.8 | -1.7 | 0.7 |
| 1981 | -0.3 | -1.1 | -1.1 | -1.2 | -0.8 | -1.2 | 0.6 |
| 1986 | -0.4 | -0.9 | -1.0 | -1.1 | -0.9 | 0.2 | 0.2 |
| 1991 | -0.4 | -0.9 | -0.8 | -1.0 | -0.2 | -0.9 | 0.3 |
| 1996 | -1.5 | -2.2 | -2.1 | -2.3 | -1.3 | -2.7 | -0.6 |
| 1999 | -1.4 | -2.2 | -2.3 | -2.7 | -0.4 | -1.3 | -0.2 |
| Québec | | | | | | | |
| 1976 | -0.2 | -0.2 | -0.2 | -0.2 | 0.2 | -1.0 | -0.1 |
| 1981 | -0.4 | -0.4 | -0.5 | -0.4 | -0.6 | 0.1 | -0.3 |
| 1986 | -0.4 | -0.6 | -0.6 | -0.6 | -0.2 | -0.7 | -0.2 |
| 1991 | -0.3 | -0.4 | -0.6 | -0.7 | 0.4 | 0.7 | -0.2 |
| 1996 | -1.8 | -2.0 | -2.1 | -2.3 | -0.9 | -1.5 | -1.4 |
| 1999 | -2.0 | -1.6 | -1.5 | -1.6 | -0.7 | -2.8 | -2.8 |
| Ontario | | | | | | | |
| 1976 | -0.1 | 0.1 | 0.2 | -- | 1.4 | -2.2 | -0.4 |
| 1981 | -0.3 | -1.1 | -1.1 | -1.2 | -0.7 | -1.3 | 1.4 |
| 1986 | -0.4 | -1.1 | -1.0 | -1.1 | -0.8 | -1.3 | 0.9 |
| 1991 | -0.4 | -0.7 | -0.6 | -0.6 | -0.5 | -1.9 | 0.3 |
| 1996 | -1.9 | -2.5 | -2.4 | -2.7 | -1.2 | -2.6 | -0.8 |
| 1999 | -1.6 | -1.8 | -1.7 | -1.9 | -0.7 | -3.1 | -1.3 |
| Manitoba | | | | | | | |
| 1976 | -0.1 | -0.1 | -- | -- | -0.2 | -0.9 | -0.1 |
| 1981 | -0.2 | -0.6 | -0.5 | -0.8 | 0.9 | -1.3 | 0.4 |
| 1986 | -0.3 | -0.9 | -1.0 | -1.1 | -0.3 | -0.5 | 1.0 |
| 1991 | -0.3 | -0.1 | 0.2 | 0.1 | 0.6 | -3.2 | -0.8 |
| 1996 | -1.7 | -1.6 | -1.3 | -1.4 | -0.8 | -5.6 | -1.8 |
| 1999 | -1.8 | -2.5 | -2.5 | -2.7 | -1.8 | -1.5 | -0.4 |
| Saskatchewan | | | | | | | |
| 1976 | -0.1 | -0.4 | -0.3 | -0.4 | 0.2 | -3.2 | 0.3 |
| 1981 | -0.3 | -0.7 | -0.5 | -0.7 | 0.4 | -4.3 | 0.4 |
| 1986 | -0.4 | -1.0 | -1.1 | -1.4 | 0.1 | -- | 0.8 |
| 1991 | -0.4 | -1.0 | -1.1 | -1.4 | -0.1 | -- | 0.9 |
| 1996 | -0.5 | -0.8 | -0.8 | -1.0 | 0.2 | -0.9 | 0.2 |
| 1999 | -0.6 | -0.2 | -0.1 | -0.6 | 1.8 | -0.6 | -1.5 |
| Alberta | | | | | | | |
| 1976 | -0.2 | 0.1 | 0.2 | 0.2 | 0.7 | -2.8 | -0.8 |
| 1981 | -0.5 | -1.0 | -1.0 | -1.1 | -0.4 | -0.4 | 0.8 |
| 1986 | -0.4 | -0.6 | -0.8 | -1.1 | 0.6 | 0.8 | 0.2 |
| 1991 | -0.4 | -0.4 | -0.2 | -0.6 | 1.7 | -2.4 | -0.4 |
| 1996 | -0.6 | -0.4 | -0.3 | -0.7 | 1.3 | -1.9 | -1.2 |
| 1999 | -0.6 | -0.3 | -0.2 | -0.4 | 0.7 | -0.7 | -1.6 |
| British Columbia | | | | | | | |
| 1976 | -0.2 | -0.7 | -0.3 | -0.5 | 0.6 | -4.4 | 0.5 |
| 1981 | -0.5 | -1.6 | -1.6 | -1.6 | -1.9 | -0.9 | 1.6 |
| 1986 | -0.6 | -1.5 | -1.9 | -2.1 | -0.9 | 0.6 | 1.2 |
| 1991 | -0.1 | -0.7 | -0.8 | -1.0 | 0.1 | 0.2 | 1.0 |
| 1996 | 0.4 | 0.7 | 0.9 | 0.7 | 1.6 | -1.3 | -0.2 |
| 1999 | 0.4 | 0.3 | 0.2 | -0.1 | 1.3 | 0.6 | 0.6 |

Table 5
Percent growth in employment and unemployment by age and sex between 1989 and 1999, and for employment by class of worker and level of education for both sexes

| | Men | | Women | |
|--|----------|-----------|----------|-----------|
| | Revised | Unrevised | Revised | Unrevised |
| | % growth | | % growth | |
| Employment | | | | |
| 15 + | 7.9 | 8.7 | 17.0 | 17.2 |
| 15 - 24 | -12.8 | -13.2 | -12.2 | -11.8 |
| 25 + | 12.5 | 13.4 | 24.8 | 25.0 |
| 25 - 44 | 3.7 | 4.6 | 11.8 | 12.7 |
| 45 + | 29.4 | 30.4 | 56.1 | 54.5 |
| 25 - 54 | 13.1 | 14.2 | 24.4 | 25.0 |
| 55 + | 8.3 | 8.6 | 28.8 | 25.0 |
| 15 - 19 | -16.3 | -15.6 | -13.1 | -12.4 |
| 20 - 24 | -10.5 | -11.8 | -11.6 | -11.5 |
| 25 - 29 | -18.8 | -19.0 | -12.5 | -12.0 |
| 30 - 34 | -7.4 | -5.9 | 1.2 | 3.2 |
| 35 - 44 | 23.5 | 24.8 | 32.2 | 33.0 |
| 45 - 54 | 43.9 | 45.8 | 70.2 | 69.8 |
| 55 - 59 | 11.0 | 11.7 | 38.7 | 35.1 |
| 60 - 64 | -1.4 | -2.1 | 20.3 | 15.2 |
| 65 + | 19.8 | 20.1 | 5.4 | 3.4 |
| 65 - 69 | 18.8 | 18.6 | 2.8 | -2.7 |
| 70 + | 21.3 | 22.7 | 9.8 | 14.5 |
| Unemployment | | | | |
| 15 + | 15.1 | 16.8 | 8.8 | 10.7 |
| 15 - 24 | 12.8 | 12.3 | 19.9 | 18.3 |
| 25 + | 16.2 | 18.9 | 4.7 | 7.8 |
| 25 - 44 | 6.4 | 9.0 | -7.3 | -4.5 |
| 45 + | 41.1 | 43.6 | 45.7 | 49.4 |
| 25 - 54 | 17.3 | 20.4 | 4.0 | 7.2 |
| 55 + | 8.4 | 8.5 | 14.9 | 16.3 |
| 15 - 19 | 23.0 | 22.4 | 42.2 | 39.8 |
| 20 - 24 | 4.2 | 3.5 | 1.6 | 0.8 |
| 25 - 29 | -25.1 | -23.8 | -30.8 | -28.0 |
| 30 - 34 | 1.8 | 4.3 | -23.4 | -20.8 |
| 35 - 44 | 37.7 | 41.5 | 23.0 | 25.9 |
| 45 - 54 | 68.7 | 73.2 | 60.9 | 65.6 |
| 55 - 59 | 21.3 | 23.0 | 20.5 | 24.1 |
| 60 - 64 | -19.4 | -20.3 | -- | -2.4 |
| 65 + | 80.0 | 76.9 | -- | -- |
| 65 - 69 | 31.6 | 30.0 | -- | -- |
| 70 + | -- | -- | -- | -- |
| Employment by: | | | | |
| | Revised | Unrevised | | |
| Class of worker between 1989 and 1990 | | % growth | | |
| Total | 11.9 | 12.4 | | |
| Employees | 7.9 | 7.6 | | |
| Self-employed and unpaid family workers | 36.6 | 42.1 | | |
| Level of education between 1990 and 1999 | | | | |
| Both sexes | | | | |
| Total | 11.1 | 11.7 | | |
| 0 - 8 years | -39.5 | -39.3 | | |
| Some high school | -22.1 | -21.8 | | |
| High school graduate | 1.8 | 2.0 | | |
| Some post-secondary | 6.7 | 6.9 | | |
| Post-secondary certificate or diploma | 39.5 | 40.8 | | |
| Bachelor's degree | 47.1 | 47.3 | | |
| Graduate degree | 48.9 | 50.7 | | |

Improvements in 2000 to the LFS

Table 6

Distribution in employment and unemployment by age and sex, and for employment by class of worker and level of education for both sexes for 1999

| | Men | | Women | |
|---|---------|-----------|---------|-----------|
| | Revised | Unrevised | Revised | Unrevised |
| | % | | % | |
| Employment | | | | |
| 15 + | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 15 - 24 | 14.5 | 14.2 | 16.0 | 15.8 |
| 25 + | 85.5 | 85.8 | 84.0 | 84.2 |
| 25 - 44 | 52.0 | 52.3 | 53.1 | 53.6 |
| 45 + | 33.5 | 33.5 | 30.9 | 30.6 |
| 25 - 54 | 74.0 | 74.3 | 75.4 | 75.6 |
| 55 + | 11.4 | 11.5 | 8.7 | 8.5 |
| 15 - 19 | 5.4 | 5.3 | 6.1 | 6.1 |
| 20 - 24 | 9.1 | 8.9 | 9.9 | 9.8 |
| 25 - 29 | 11.0 | 11.0 | 11.5 | 11.6 |
| 30 - 34 | 12.5 | 12.6 | 12.5 | 12.8 |
| 35 - 44 | 28.5 | 28.6 | 29.2 | 29.2 |
| 45 - 54 | 22.0 | 22.0 | 22.2 | 22.1 |
| 55 - 59 | 6.3 | 6.3 | 5.4 | 5.3 |
| 60 - 64 | 3.3 | 3.3 | 2.3 | 2.2 |
| 65 + | 1.9 | 1.9 | 1.0 | 1.0 |
| 65 - 69 | 1.1 | 1.1 | 0.6 | 0.6 |
| 70 + | 0.7 | 0.8 | 0.4 | 0.4 |
| Unemployment | | | | |
| 15 + | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 15 - 24 | 30.8 | 30.5 | 29.4 | 29.3 |
| 25 + | 69.2 | 69.5 | 70.6 | 70.7 |
| 25 - 44 | 45.5 | 45.6 | 48.2 | 48.3 |
| 45 + | 23.7 | 23.9 | 22.4 | 22.4 |
| 25 - 54 | 60.9 | 61.2 | 64.8 | 65.0 |
| 55 + | 8.3 | 8.3 | 5.8 | 5.7 |
| 15 - 19 | 15.4 | 15.3 | 15.8 | 15.6 |
| 20 - 24 | 15.4 | 15.2 | 13.7 | 13.7 |
| 25 - 29 | 11.0 | 10.9 | 11.3 | 11.4 |
| 30 - 34 | 11.7 | 11.8 | 11.5 | 11.5 |
| 35 - 44 | 22.7 | 22.8 | 25.4 | 25.4 |
| 45 - 54 | 15.4 | 15.6 | 16.6 | 16.7 |
| 55 - 59 | 5.2 | 5.2 | 3.9 | 3.9 |
| 60 - 64 | 2.4 | 2.4 | 1.6 | 1.5 |
| 65 + | 0.7 | 0.7 | -- | 0.3 |
| 65 - 69 | 0.4 | 0.4 | -- | -- |
| 70 + | 0.3 | -- | -- | -- |
| Employment by: | | | | |
| | Revised | Unrevised | | |
| Class of worker | | % | | |
| Total | 100.0 | 100.0 | | |
| Employees | 83.1 | 82.5 | | |
| Self-employed and unpaid family workers | 16.9 | 17.5 | | |
| Level of education | | | | |
| Both sexes | 100.0 | 100.0 | | |
| 0 - 8 years | 4.1 | 4.0 | | |
| Some high school | 13.6 | 13.5 | | |
| High school graduate | 20.9 | 20.8 | | |
| Some post-secondary | 9.4 | 9.3 | | |
| Post-secondary certificate or diploma | 33.0 | 33.1 | | |
| Bachelor's degree | 13.0 | 13.0 | | |
| Graduate degree | 6.1 | 6.2 | | |

DISCOVER

labour market trends in seconds

When you need a snapshot of the labour market

...when you need quick answers or in-depth analysis
...when you need to see historical movements
...when you need labour-related data for a presentation or report
...you'll find that the **Labour Force Historical Review on CD-ROM** is the perfect solution.

This easy-to-use CD-ROM, issued annually, lets you discover labour market patterns in seconds! Incorporating a user-friendly data browser, the **Labour Force Historical Review on CD-ROM** is an essential tool providing:

Accurate, timely data...

- actual and seasonally adjusted data series
- on a monthly or annual basis

...plus historical information...

- over 20 years of data (from 1976 to 1999)



- allowing you to quickly spot trends as you browse different chart displays

...in a tremendously useful format!

- with thousands of cross-classified data series

- and the functionality for easy export of the data into any spreadsheet package for data manipulation
- plus effortless analysis of this large library of multi-dimensional statistics

At the click of a mouse, access key variables, such as:

- employment and unemployment levels and rates
- demographic characteristics including age, sex, educational attainment and family variables
- national, provincial, metropolitan areas and economic regions
- industry, occupation, wages, union membership, job tenure
- workplace size and hours worked ...and much more.

As researchers, economists, analysts, consultants and planners in both private enterprise and the public sector, you will value this comprehensive information resource for your labour-related questions, analysis or forecasting.

For more detailed information on this CD-ROM, visit our Web site at <http://www.statcan.ca/english/ads/71F0004XCB/index.htm>

The **Labour Force Historical Review on CD-ROM** (catalogue no. 71F0004XCB) is available for only \$195 (plus either GST/PST or HST) in Canada and US \$195 outside Canada.

To order the CD ROM, CALL 1 800 267-6677, FAX 1 877 287-4369 or MAIL your order to Statistics Canada, Dissemination Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6. You may also order by E-MAIL: order@statcan.ca or contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre: 1 800 263-1136.

DECOUVREZ

les tendances du marché du travail en quelques secondes

Que vous ayez besoin d'un instantané du marché du travail

... de réponses rapides ou d'analyses approfondies

... de séries chronologiques

... ou de données sur le marché du

travail pour un exposé ou un compte rendu

... le CD-ROM de la Revue

chronologique de la population

active est l'outil parfait.

Ce CD-ROM annuel facile à

utiliser vous offre :

des données exactes et

à jour...

des séries de données

brutes et désaisonnalisées

sur une base mensuelle ou

annuelle

... et des renseignements chronologiques...

portant sur plus de 20 ans de

données (de 1976 à 1999)

qui vous permettent de déceler

rapidement des tendances en

parcourant différents tableaux

... présentées dans un format des plus pratiques!

avec des milliers de séries

croisées

les fonctionnalités permettant

d'exporter facilement les

données vers tout tableau à des

fins de manipulation

Il suffit d'un clic de souris pour accéder à des variables clés, comme :

les niveaux et les taux d'emploi et

de chômage

les caractéristiques

démographiques, dont l'âge, le

sexe, le niveau d'instruction et les

données familiales

les données nationales,

provinciales et relatives aux

régions métropolitaines et

économiques

les données relatives aux

branches d'activité, aux

professions, aux salaires, à

l'affiliation syndicale et à

l'ancienneté d'emploi

les données sur la taille du lieu de

travail, le nombre d'heures de

travail... et beaucoup plus.

Tout comme les autres chercheurs, les

économistes, les analystes, les

consultants et les planificateurs du

secteur privé et du secteur public, vous

apprécierez cette source de

renseignements exhaustive pour vos

questions, analyses et prévisions liées

au marché du travail.

Pour plus de précisions sur ce CD-ROM, visitez notre site Web à l'adresse http://www.statcan.ca/francais/ads/71F0004XCB/index_f.htm

Le CD-ROM de la Revue *chronologique de la population active* (n° 71F0004XCB au catalogue) est offert à seulement 195 \$

(TPS/TVP ou TVH en sus) au Canada et 195 \$ US à l'extérieur du Canada.

Vous pouvez commander le CD-ROM par TÉLÉPHONE au 1 800 267-6677, par TÉLÉCOPIEUR au

1 877 287-4369 ou par la POSTE à Statistique Canada, Division de la diffusion, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa

(Ontario) K1A 0T6, Canada. Vous pouvez aussi commander par COURRIEL à order@statcan.ca ou en communiquant avec le Centre de

consultation régional de Statistique Canada le plus proche au 1 800 263-1136.

Tableau 6
Répartition en pourcentage de l'emploi et du chômage, selon l'âge et le sexe et répartition en pourcentage de l'emploi selon la catégorie de travailleurs et selon le niveau de scolarité pour les deux sexes pour 1999

| | Hommes | | Femmes | |
|---|--------|------------|--------|------------|
| | Révisé | Non révisé | Révisé | Non révisé |
| Distribution (%) | | | | |
| Emploi | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 15 + | 14,5 | 14,2 | 16,0 | 15,8 |
| 15 - 24 | 85,5 | 85,8 | 84,0 | 84,2 |
| 25 + | 52,0 | 52,3 | 53,1 | 53,6 |
| 25 - 44 | 33,5 | 33,5 | 30,9 | 30,6 |
| 45 + | 74,0 | 74,3 | 75,4 | 75,6 |
| 55 + | 11,4 | 11,5 | 8,7 | 8,5 |
| 15 - 19 | 5,4 | 5,3 | 6,1 | 6,1 |
| 20 - 24 | 9,1 | 8,9 | 9,9 | 9,8 |
| 25 - 29 | 11,0 | 11,0 | 11,5 | 11,6 |
| 30 - 34 | 12,5 | 12,6 | 12,5 | 12,8 |
| 35 - 44 | 28,5 | 28,6 | 29,2 | 29,2 |
| 45 - 54 | 22,0 | 22,0 | 22,2 | 22,1 |
| 55 - 59 | 6,3 | 6,3 | 5,4 | 5,3 |
| 60 - 64 | 3,3 | 3,3 | 2,3 | 2,2 |
| 65 + | 1,9 | 1,9 | 1,0 | 1,0 |
| 65 - 69 | 1,1 | 1,1 | 0,6 | 0,6 |
| 70 + | 0,7 | 0,8 | 0,4 | 0,4 |
| Chômage | | | | |
| 15 + | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 15 - 24 | 30,8 | 30,5 | 29,4 | 29,3 |
| 25 + | 69,2 | 69,5 | 70,6 | 70,7 |
| 25 - 44 | 45,5 | 45,6 | 48,2 | 48,3 |
| 45 + | 23,7 | 23,9 | 22,4 | 22,4 |
| 55 + | 8,3 | 8,3 | 64,8 | 65,0 |
| 15 - 19 | 15,4 | 15,3 | 5,8 | 5,7 |
| 20 - 24 | 15,4 | 15,2 | 13,7 | 13,7 |
| 25 - 29 | 11,0 | 10,9 | 11,3 | 11,4 |
| 30 - 34 | 11,7 | 11,8 | 11,5 | 11,5 |
| 35 - 44 | 22,7 | 22,8 | 25,4 | 25,4 |
| 45 - 54 | 15,4 | 15,6 | 16,6 | 16,7 |
| 55 - 59 | 5,2 | 5,2 | 3,9 | 3,9 |
| 60 - 64 | 2,4 | 2,4 | 1,6 | 1,5 |
| 65 + | 0,7 | 0,7 | -- | -- |
| 65 - 69 | 0,4 | 0,4 | -- | -- |
| 70 + | 0,3 | -- | -- | -- |
| Emploi selon : | | | | |
| | Révisé | Non révisé | | |
| Distribution (%) | | | | |
| Catégorie de travailleurs entre 1989 et 1999 | 100,0 | 100,0 | | |
| Total | 83,1 | 82,5 | | |
| Employés | | | | |
| Travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non-rémunérés | 16,9 | 17,5 | | |
| Niveau de scolarité entre 1990 et 1999 | | | | |
| Les deux sexes | 100,0 | 100,0 | | |
| 0 à 8 ans | 4,1 | 4,0 | | |
| Études secondaires partielles | 13,6 | 13,5 | | |
| Diplôme d'études secondaires | 20,9 | 20,8 | | |
| Études postsecondaires partielles | 9,4 | 9,3 | | |
| Diplôme d'études postsecondaires | 33,0 | 33,1 | | |
| Baccalauréat | 13,0 | 13,0 | | |
| Maîtrise ou doctorat | 6,1 | 6,2 | | |

Tableau 5
Croissance en pourcentage de l'emploi et du chômage, selon l'âge et le sexe entre 1989 et 1999 et croissance en pourcentage de l'emploi selon la catégorie de travailleurs et selon le niveau de scolarité pour les deux sexes

| | Hommes | | Femmes | |
|---|--------|------------|--------|------------|
| | Révisé | Non révisé | Révisé | Non révisé |
| Croissance (%) | | | | |
| Emploi | 7,9 | 8,7 | 17,0 | 17,2 |
| 15 + | 12,8 | -13,2 | -12,2 | -11,8 |
| 15 - 24 | -12,8 | 13,4 | 24,8 | 25,0 |
| 25 + | 12,5 | 4,6 | 11,8 | 12,7 |
| 25 - 44 | 3,7 | 11,8 | 56,1 | 54,5 |
| 45 + | 29,4 | 30,4 | 24,4 | 25,0 |
| 25 - 54 | 13,1 | 14,2 | 28,8 | 25,0 |
| 55 + | 8,3 | 8,6 | 1,2 | 3,2 |
| 15 - 19 | -16,3 | -15,6 | -13,1 | -12,4 |
| 20 - 24 | -10,5 | -11,8 | -11,6 | -11,5 |
| 25 - 29 | -18,8 | -19,0 | -12,5 | -12,0 |
| 30 - 34 | -7,4 | -5,9 | 1,2 | 3,2 |
| 35 - 44 | 23,5 | 24,8 | 32,2 | 33,0 |
| 45 - 54 | 43,9 | 45,8 | 70,2 | 69,8 |
| 55 - 59 | 11,0 | 11,7 | 38,7 | 35,1 |
| 60 - 64 | -1,4 | -2,1 | 20,3 | 15,2 |
| 65 + | 19,8 | 20,1 | 5,4 | 3,4 |
| 65 - 69 | 18,8 | 18,6 | 2,8 | -2,7 |
| 70 + | 21,3 | 22,7 | 9,8 | 14,5 |
| Chômage | | | | |
| 15 + | 15,1 | 16,8 | 8,8 | 10,7 |
| 15 - 24 | 12,8 | 12,3 | 19,9 | 18,3 |
| 25 + | 16,2 | 18,9 | 4,7 | 7,8 |
| 25 - 44 | 6,4 | 9,0 | -7,3 | -4,5 |
| 45 + | 41,1 | 43,6 | 45,7 | 49,4 |
| 25 - 54 | 17,3 | 20,4 | 4,0 | 7,2 |
| 55 + | 8,4 | 8,5 | 14,9 | 16,3 |
| 15 - 19 | 23,0 | 22,4 | 42,2 | 39,8 |
| 20 - 24 | 4,2 | 3,5 | 1,6 | 0,8 |
| 25 - 29 | -25,1 | -23,8 | -30,8 | -28,0 |
| 30 - 34 | 1,8 | 4,3 | -23,4 | -20,8 |
| 35 - 44 | 37,7 | 41,5 | 23,0 | 25,9 |
| 45 - 54 | 68,7 | 73,2 | 60,9 | 65,6 |
| 55 - 59 | 21,3 | 23,0 | 20,5 | 24,1 |
| 60 - 64 | -19,4 | -20,3 | -- | -2,4 |
| 65 + | 80,0 | 76,9 | -- | -- |
| 65 - 69 | 31,6 | 30,0 | -- | -- |
| 70 + | -- | -- | -- | -- |
| Emploi selon : | | | | |
| Catégorie de travailleurs entre 1989 et 1999 | | | | |
| Total | 11,9 | 12,4 | 12,4 | 12,4 |
| Employés | 7,9 | 7,6 | 7,6 | 7,6 |
| Travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non-rémunérés | 36,6 | 42,1 | 42,1 | 42,1 |
| Niveau de scolarité entre 1990 et 1999 | | | | |
| Les deux sexes | | | | |
| Total | 11,1 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| 0 à 8 ans | -39,5 | -39,3 | -39,3 | -39,3 |
| Études secondaires partielles | -22,1 | -21,8 | -21,8 | -21,8 |
| Études postsecondaires partielles | 1,8 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Études postsecondaires partielles | 6,7 | 6,9 | 6,9 | 6,9 |
| Diplôme d'études postsecondaires | 39,5 | 40,8 | 40,8 | 40,8 |
| Baccalauréat | 47,1 | 47,3 | 47,3 | 47,3 |
| Maîtrise ou doctorat | 48,9 | 50,7 | 50,7 | 50,7 |

Statistique Canada - No 71-005-XPB au catalogue
Le point sur la population active / 61

Tableau 3
Caractéristiques de la population active basées sur les estimations révisées et celles non révisées selon la province, moyennes annuelles pour des années sélectionnées

| | Population 15 ans et plus | Population active | Emploi | Emploi à temps plein | Emploi à temps partiel | Chômage | Hors de la population active | Taux de chômage | Taux d'activité | Taux d'emploi |
|-----------------------------|---------------------------------|----------------------|--------|----------------------------|------------------------------|---------|------------------------------------|-----------------------|--------------------|------------------------------------|
| | | | | milliers | | | | | | Variation en points de pourcentage |
| Terre-Neuve | | | | | | | | | | |
| 1976 | -0,5 | -0,5 | -0,7 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | -0,9 | -2,9 | 0,2 | -0,2 |
| 1981 | -1,5 | -1,4 | 0,9 | 1,9 | 0,3 | 0,2 | -2,9 | -0,6 | 0,5 | 0,8 |
| 1986 | -1,5 | -1,4 | 0,9 | 1,7 | 0,6 | 0,3 | -2,9 | -0,6 | 0,6 | 0,7 |
| 1991 | -0,4 | -0,2 | 0,1 | 1,7 | 0,3 | 0,7 | -2,8 | -0,3 | 0,5 | 0,2 |
| 1996 | -1,6 | -1,2 | -0,1 | 1,1 | -0,1 | -0,3 | -0,3 | -0,2 | -0,2 | -0,2 |
| 1999 | -0,1 | -0,5 | -0,6 | -0,6 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | -0,4 | -0,5 |
| Nouvelle-Écosse | | | | | | | | | | |
| 1976 | -0,6 | 0,6 | 1,4 | 0,7 | 0,8 | -0,8 | -1,2 | -0,3 | 0,1 | 0,3 |
| 1981 | -1,5 | -1,4 | -0,6 | -0,8 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,2 | -0,1 | -0,1 |
| 1986 | -2,5 | -3,2 | -4,2 | -4,2 | -0,1 | 1,0 | 0,9 | 0,3 | -0,3 | -0,4 |
| 1991 | -2,2 | -3,0 | -2,5 | -2,4 | -0,1 | 0,7 | -1,4 | -0,1 | -0,4 | -0,3 |
| 1996 | -9,2 | -7,7 | -6,6 | -6,0 | -0,7 | -1,1 | -1,4 | -0,1 | -0,4 | -0,3 |
| 1999 | -8,7 | -8,2 | -7,7 | -7,5 | -0,2 | -0,5 | -0,5 | 0,1 | -0,5 | -0,5 |
| Québec | | | | | | | | | | |
| 1976 | -9,7 | -6,8 | -4,3 | -4,7 | 0,4 | -2,5 | -2,9 | -0,1 | -- | -- |
| 1981 | -17,9 | -12,7 | -13,1 | -10,8 | -2,2 | 0,4 | -5,2 | 0,1 | -0,1 | -0,1 |
| 1986 | -22,6 | -19,7 | -16,9 | -16,0 | -0,9 | -2,7 | -3,1 | -- | -- | -0,1 |
| 1991 | -18,1 | -14,4 | -17,2 | -19,1 | 1,9 | 2,8 | -3,7 | 0,1 | -0,1 | -0,2 |
| 1996 | -105,2 | -73,3 | -66,7 | -61,4 | -5,3 | -6,6 | -31,9 | 0,1 | -0,2 | -0,1 |
| 1999 | -122,3 | -60,0 | -50,0 | -46,1 | -3,9 | -10,0 | -62,3 | -0,1 | 0,3 | 0,4 |
| Ontario | | | | | | | | | | |
| 1976 | -7,6 | 2,0 | 7,5 | 0,5 | 7,1 | -5,5 | -9,6 | -0,1 | 0,1 | 0,2 |
| 1981 | -23,1 | -48,4 | -43,9 | -43,3 | -4,5 | -4,1 | 29,5 | -0,1 | -0,6 | -0,5 |
| 1986 | -33,3 | -54,2 | -49,7 | -43,3 | -6,3 | -4,6 | 21,0 | -0,5 | -0,4 | -0,4 |
| 1991 | -31,4 | -38,1 | -27,9 | -23,5 | -4,4 | -10,3 | 6,7 | -0,1 | -0,2 | -0,1 |
| 1996 | -166,5 | -143,9 | -118,0 | -118,0 | -11,9 | -12,7 | -22,7 | -0,1 | -0,4 | -0,3 |
| 1999 | -149,1 | -110,4 | -98,1 | -91,0 | -7,0 | -12,3 | -38,6 | -0,1 | -0,2 | -0,1 |
| Manitoba | | | | | | | | | | |
| 1976 | -0,8 | -0,4 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | -0,4 | -0,4 | -- | -- | 0,1 |
| 1981 | -1,7 | -2,9 | -3,1 | -3,1 | -0,3 | -0,2 | 1,1 | 0,1 | -0,2 | -0,2 |
| 1986 | -2,3 | -4,9 | -4,8 | -4,5 | -0,3 | -0,4 | 2,6 | 0,1 | -0,4 | -0,4 |
| 1991 | -2,5 | -9,3 | -6,9 | -6,0 | -0,9 | -2,4 | -5,3 | -0,3 | 0,1 | 0,3 |
| 1996 | -14,6 | -9,3 | -6,9 | -6,0 | -0,9 | -2,4 | -5,3 | -0,3 | -0,4 | -0,5 |
| 1999 | -15,8 | -14,7 | -14,1 | -12,2 | -2,0 | -0,5 | -1,2 | 0,1 | -0,4 | -0,5 |
| Saskatchewan | | | | | | | | | | |
| 1976 | -0,9 | -1,8 | -1,2 | -1,3 | 0,1 | -0,5 | 0,8 | -0,1 | -0,2 | -0,1 |
| 1981 | -2,1 | -3,1 | -2,1 | -2,4 | 0,3 | -0,9 | 1,1 | -0,1 | -0,2 | -0,1 |
| 1986 | -3,1 | -5,1 | -5,2 | -5,2 | 0,1 | -- | 2,1 | 0,1 | -0,4 | -0,5 |
| 1991 | -3,0 | -5,1 | -5,0 | -5,0 | -0,1 | -- | 2,2 | 0,1 | -0,4 | -0,4 |
| 1996 | -3,5 | -3,9 | -3,7 | -3,8 | 0,2 | -0,3 | 0,4 | -- | -0,2 | -0,3 |
| 1999 | -4,8 | -1,1 | -0,7 | -2,4 | 1,7 | -0,2 | -3,8 | -- | 0,3 | 0,3 |
| Alberta | | | | | | | | | | |
| 1976 | -2,1 | 1,1 | 2,1 | 1,2 | 0,9 | -1,0 | -3,3 | -0,1 | 0,2 | 0,2 |
| 1981 | -8,3 | -11,9 | -11,4 | -10,4 | -0,6 | -2,2 | 3,8 | -- | -0,4 | -0,4 |
| 1986 | -7,1 | -8,0 | -9,1 | -10,4 | 1,3 | 1,0 | 0,9 | 0,1 | -0,2 | -0,3 |
| 1991 | -7,4 | -5,3 | -2,5 | -6,5 | 3,9 | -2,8 | -2,1 | -0,2 | 0,0 | 0,1 |
| 1996 | -13,2 | -6,2 | -4,3 | -7,7 | 3,4 | -2,0 | -6,9 | -0,1 | 0,2 | 0,2 |
| 1999 | -14,4 | -4,3 | -3,5 | -5,6 | 2,0 | -0,7 | -10,2 | -0,1 | 0,3 | 0,3 |
| Colombie-Britannique | | | | | | | | | | |
| 1976 | -4,6 | -8,0 | -4,6 | -4,5 | 1,0 | -4,5 | 3,3 | -0,3 | -0,3 | -- |
| 1981 | -11,0 | -22,6 | -21,7 | -17,5 | -4,2 | -0,9 | 11,5 | 0,1 | -0,7 | -0,7 |
| 1986 | -14,1 | -23,9 | -23,2 | -22,6 | -2,5 | 1,2 | 9,9 | 0,3 | -0,6 | -0,7 |
| 1991 | -3,4 | -12,2 | -12,5 | -12,9 | 0,4 | -2,3 | 8,8 | 0,1 | -0,4 | -0,4 |
| 1996 | 11,1 | 13,0 | 15,4 | 9,6 | 5,9 | -2,3 | 6,2 | -0,2 | -0,1 | -0,1 |
| 1999 | 11,4 | 5,2 | 4,2 | -1,2 | 5,3 | 1,1 | 6,2 | 0,0 | -0,1 | -0,1 |

60 / Le point sur la population active

Statistique Canada - No 71-005-XPB au catalogue

Tableau 2
Différence en pourcentage entre les caractéristiques de la population active basées sur les estimations révisées et celles non révisées, selon l'âge et le sexe, moyennes annuelles pour des années sélectionnées

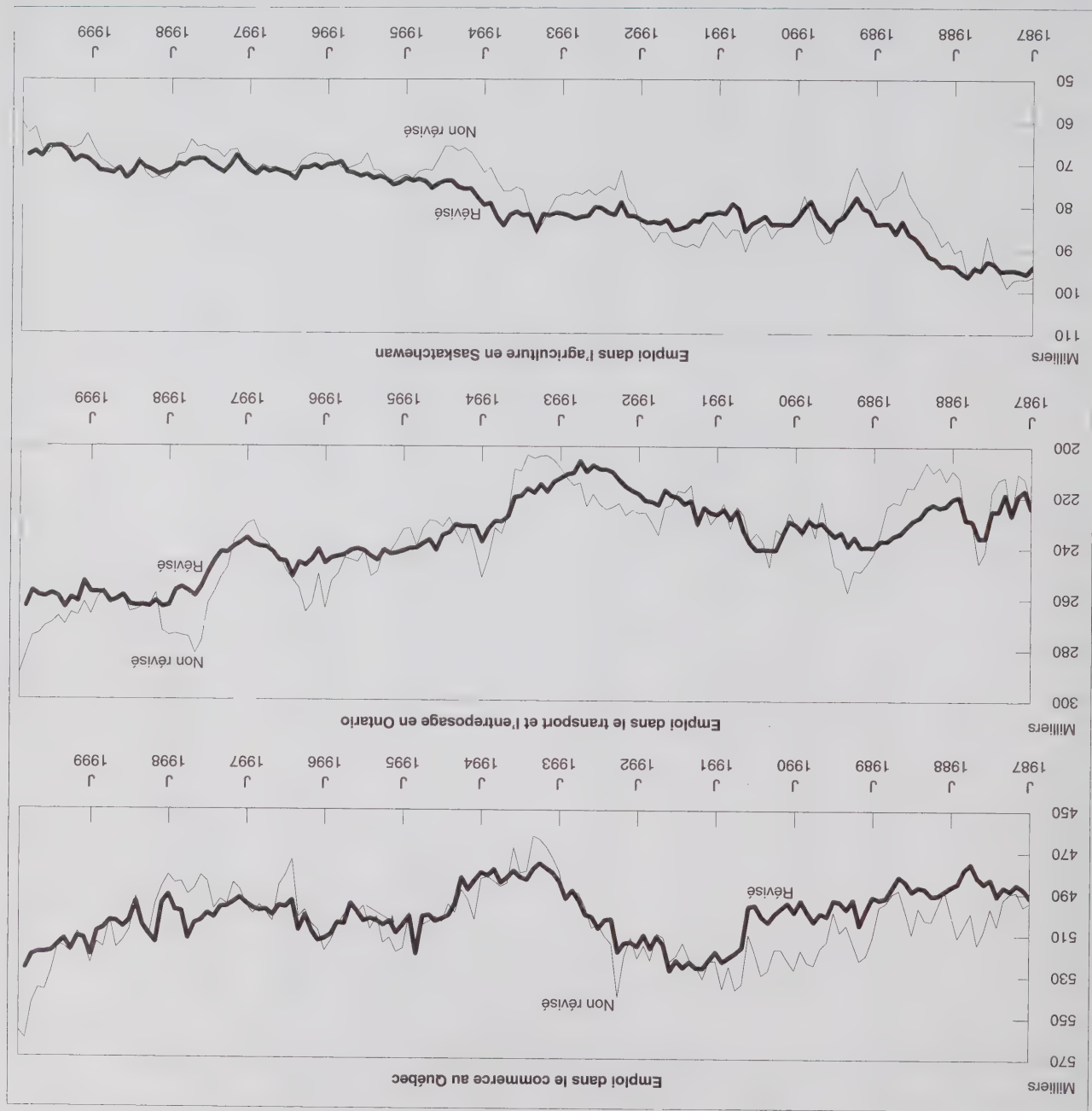
| | Population 15 ans et plus | Population active | Emploi à temps plein | Emploi à temps partiel | Chômage | Hors de la population active |
|------------------------------|---------------------------------|----------------------|----------------------------|------------------------------|---------|------------------------------------|
| Les deux sexes, 15+ | | | | | | |
| 1976 | -0,2 | -0,1 | -- | -0,1 | 0,8 | -0,2 |
| 1981 | -0,4 | -0,9 | -0,9 | -0,9 | -0,9 | 0,6 |
| 1986 | -0,4 | -0,9 | -1,0 | -0,4 | -0,4 | 0,5 |
| 1991 | -0,3 | -0,5 | -0,5 | -0,4 | -0,4 | 0,1 |
| 1996 | -1,4 | -1,6 | -1,6 | -0,4 | -2,2 | -0,9 |
| 1999 | -1,3 | -1,3 | -1,2 | -0,4 | -2,0 | -1,4 |
| Les deux sexes, 15-24 | | | | | | |
| 1976 | -0,3 | -0,5 | -0,4 | -0,1 | -1,9 | -1,9 |
| 1981 | -0,7 | -1,3 | -1,4 | -0,4 | -2,5 | -2,5 |
| 1986 | -0,7 | -1,0 | -1,1 | -0,4 | -2,5 | -1,9 |
| 1991 | -0,5 | -0,6 | -0,8 | -0,4 | -1,9 | -1,4 |
| 1996 | -1,4 | -1,7 | -1,8 | -0,7 | -2,0 | -2,4 |
| 1999 | -1,3 | -1,5 | -1,6 | -0,7 | -2,0 | -2,4 |
| Hommes, 15+ | | | | | | |
| 1976 | -0,2 | -0,4 | -0,3 | 0,6 | -0,8 | 0,4 |
| 1981 | -0,5 | -0,7 | -0,8 | -0,2 | -0,8 | 0,4 |
| 1986 | -0,5 | -0,7 | -0,8 | -0,2 | -0,8 | 0,4 |
| 1991 | -0,5 | -0,8 | -1,0 | -0,2 | -0,8 | 0,9 |
| 1996 | -1,4 | -1,7 | -1,8 | -0,7 | -1,3 | -0,6 |
| 1999 | -1,3 | -1,5 | -1,6 | -0,7 | -1,3 | -0,6 |
| Hommes, 15-24 | | | | | | |
| 1976 | -0,3 | 0,4 | 0,7 | 1,8 | -1,0 | -1,8 |
| 1981 | -0,7 | 0,1 | 0,4 | 0,0 | -1,6 | -3,0 |
| 1986 | -0,9 | -0,8 | -0,5 | -0,9 | -2,0 | -3,0 |
| 1991 | -0,1 | 0,8 | 1,2 | 0,7 | -0,7 | -1,4 |
| 1996 | -0,1 | 0,7 | 1,5 | 0,9 | -2,2 | -2,3 |
| 1999 | 0,5 | 0,3 | 0,4 | 0,2 | -2,8 | -1,6 |
| Hommes, 25+ | | | | | | |
| 1976 | -0,2 | -0,6 | -0,6 | -0,6 | -2,0 | 1,7 |
| 1981 | -0,4 | -1,0 | -1,1 | -1,0 | -3,8 | 2,3 |
| 1986 | -0,4 | -1,0 | -1,2 | -1,1 | -3,4 | 1,7 |
| 1991 | -0,6 | -0,9 | -1,0 | -0,9 | -2,2 | 0,6 |
| 1996 | -1,7 | -2,2 | -2,3 | -2,2 | -3,9 | -0,3 |
| 1999 | -1,7 | -1,9 | -1,9 | -1,9 | -3,0 | -1,0 |
| Femmes, 15+ | | | | | | |
| 1976 | -0,1 | 0,2 | 0,6 | 0,5 | 0,9 | -0,4 |
| 1981 | -0,3 | -1,1 | -1,0 | -1,1 | -0,8 | -0,4 |
| 1986 | -0,3 | -0,8 | -0,8 | -0,1 | -2,0 | 0,6 |
| 1991 | -0,2 | -0,4 | -0,4 | -0,5 | -0,9 | 0,3 |
| 1996 | -1,3 | -1,5 | -1,3 | -1,7 | -3,3 | -1,1 |
| 1999 | -1,3 | -1,0 | -0,8 | -1,1 | -3,3 | -1,9 |
| Femmes, 15-24 | | | | | | |
| 1976 | -0,2 | 1,1 | 1,8 | 1,6 | 2,2 | -2,0 |
| 1981 | -0,6 | 0,2 | 0,8 | 0,5 | 1,4 | -4,0 |
| 1986 | -0,6 | -0,2 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | -2,1 |
| 1991 | -0,9 | 0,1 | 0,6 | 0,2 | 1,6 | -1,5 |
| 1996 | -0,8 | 0,8 | 1,9 | 1,0 | 2,7 | -3,2 |
| 1999 | -0,2 | -0,3 | 0,1 | 1,2 | 1,2 | -2,8 |
| Femmes, 25+ | | | | | | |
| 1976 | -0,1 | -0,2 | -- | -0,1 | 0,3 | -3,4 |
| 1981 | -0,2 | -1,7 | -1,8 | -1,8 | -1,8 | -0,6 |
| 1986 | -0,3 | -1,0 | -1,1 | -1,2 | -0,7 | -0,6 |
| 1991 | -- | -0,5 | -0,6 | -0,6 | -0,6 | -- |
| 1996 | -1,4 | -2,0 | -1,9 | -2,1 | -1,4 | -2,5 |
| 1999 | -1,6 | -2,0 | -2,1 | -2,1 | -1,4 | -2,7 |

Différence en pourcentage

Tableau 1
Caractéristiques de la population active basées sur les estimations révisées moins celles non révisées, selon l'âge et le sexe, moyennes annuelles pour des années sélectionnées

| | Population 15 ans et plus | Population active | Emploi à temps plein | Emploi à temps partiel | Hors de la population active | Taux de chômage | Taux d'activité | Taux d'emploi |
|---------------------|------------------------------------|----------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------------|-----------------------|--------------------|------------------|
| | milliers | | | | | | | |
| | Variation en points de pourcentage | | | | | | | |
| Les deux sexes, 15+ | -27,7 | -15,6 | 0,1 | -10,1 | -10,2 | -15,7 | -0,2 | -- |
| 1976 | -69,1 | -109,6 | -91,2 | -101,2 | -8,4 | 40,5 | -- | 0,1 |
| 1981 | -89,3 | -120,6 | -115,5 | -107,2 | -8,3 | 31,3 | -- | -0,3 |
| 1986 | -72,1 | -77,7 | -65,4 | -68,7 | -12,2 | 5,6 | -0,1 | -0,1 |
| 1991 | -321,1 | -245,9 | -204,2 | -204,2 | -32,3 | -75,4 | -0,2 | -0,1 |
| 1996 | -319,4 | -204,0 | -179,6 | -175,7 | -24,4 | -115,4 | -- | -- |
| 1999 | -11,5 | 21,4 | 29,6 | 18,7 | -8,2 | -32,9 | -0,4 | 0,6 |
| 1976 | -16,1 | -36,9 | -29,5 | -28,9 | -0,7 | -7,3 | -0,1 | -0,3 |
| 1981 | -115,0 | -117,7 | -96,5 | -94,4 | -21,2 | 78,4 | -0,6 | -0,7 |
| 1986 | -54,6 | -105,3 | -109,0 | -94,4 | -14,7 | 50,7 | -0,1 | -0,5 |
| 1991 | -52,5 | -50,6 | -44,1 | -46,2 | -2,0 | -19,1 | -- | -0,1 |
| 1996 | -163,0 | -144,0 | -132,9 | -127,3 | -5,6 | -11,1 | -- | -0,2 |
| 1999 | -153,8 | -133,9 | -127,2 | -121,3 | -5,9 | -6,7 | -- | -0,2 |
| Hommes, 15-24 | -6,2 | 7,0 | 9,0 | 4,5 | -2,0 | -13,2 | -0,2 | 0,5 |
| 1976 | -17,7 | 1,9 | 5,9 | 0,3 | -3,9 | -19,6 | -0,2 | 0,6 |
| 1981 | -20,9 | -12,3 | -8,7 | 1,5 | -8,6 | -14,2 | -0,3 | 0,1 |
| 1991 | -2,5 | 11,6 | 13,6 | 4,8 | -1,9 | -14,2 | -0,3 | 0,7 |
| 1996 | -2,3 | 9,1 | 15,4 | 5,7 | -6,3 | -11,4 | -0,6 | 0,5 |
| 1999 | 10,1 | 4,5 | 4,6 | -1,6 | -0,1 | 5,5 | -- | -0,1 |
| Hommes, 25+ | -11,2 | -31,0 | -29,5 | -27,2 | -2,4 | -1,5 | -- | -0,4 |
| 1976 | -24,2 | -53,3 | -52,8 | -51,4 | -6,5 | 31,1 | -0,5 | -0,5 |
| 1981 | -33,4 | -61,8 | -65,6 | -57,4 | -8,2 | 28,4 | -0,4 | -0,5 |
| 1991 | -50,1 | -62,3 | -57,6 | -51,0 | -6,7 | 12,2 | -0,3 | -0,3 |
| 1996 | -160,7 | -148,3 | -133,0 | -134,4 | -15,4 | -7,7 | 0,2 | -0,4 |
| 1999 | -163,9 | -138,4 | -131,8 | -119,7 | -12,1 | -6,7 | -- | -0,2 |
| Femmes, 15+ | -10,4 | 8,4 | 20,5 | 12,5 | -12,1 | -18,8 | -0,3 | 0,1 |
| 1976 | -27,2 | -56,3 | -47,9 | -38,6 | -9,3 | -29,0 | -0,4 | -0,4 |
| 1981 | -34,8 | -46,5 | -42,8 | -41,1 | -1,7 | 11,6 | -- | -0,3 |
| 1991 | -19,5 | -27,1 | -22,5 | -1,2 | -5,7 | 7,6 | -0,1 | -0,1 |
| 1996 | -158,2 | -101,9 | -80,7 | -76,9 | -3,7 | -56,3 | -0,1 | -0,1 |
| 1999 | -165,5 | -70,1 | -52,5 | -54,3 | 1,9 | -95,4 | 0,1 | 0,3 |
| Femmes, 15-24 | -5,3 | 14,4 | 20,6 | 14,2 | -6,2 | -19,6 | -0,6 | 0,7 |
| 1976 | -14,8 | 3,5 | 10,5 | 5,1 | -7,0 | -18,3 | -0,5 | 0,8 |
| 1981 | -13,8 | -3,0 | 0,6 | -4,2 | -10,8 | -31,1 | 0,3 | 0,4 |
| 1991 | -17,7 | 0,8 | 6,7 | -1,3 | -5,9 | -18,4 | -0,5 | 0,7 |
| 1996 | -16,2 | 9,2 | 18,6 | 4,5 | -9,4 | -25,5 | -0,9 | 1,0 |
| 1999 | -4,0 | -3,9 | 0,8 | -6,0 | -4,5 | -0,2 | -0,3 | -- |
| Femmes, 25+ | -5,0 | -5,8 | -0,1 | -1,7 | -5,9 | 0,9 | -0,2 | -- |
| 1976 | -12,5 | -59,8 | -43,7 | -43,7 | -14,7 | 47,3 | -0,7 | -0,7 |
| 1981 | -21,1 | -43,4 | -36,9 | -36,9 | -0,1 | 22,4 | -0,4 | -0,4 |
| 1991 | -1,9 | -27,9 | -28,1 | -21,3 | -6,8 | 26,0 | 0,1 | -0,3 |
| 1996 | -141,9 | -111,0 | -99,3 | -81,4 | -17,9 | -30,8 | -- | -0,3 |
| 1999 | -161,5 | -66,3 | -53,1 | -48,2 | -4,9 | -95,2 | -0,1 | 0,3 |

Graphique 9
Comparaison des niveaux révisés et non révisés de l'emploi dans les industries et provinces sélectionnées, données désaisonnalisées de janvier 1998 à décembre 1999.



Source : Enquête sur la population active

Graphique 8B
Comparaison des niveaux révisés et non révisés de l'emploi selon l'industrie, données désaisonnalisées de janvier 1998 à décembre 1999.



Source : Enquête sur la population active

Graphique 8A
Comparaison des niveaux révisés et non révisés de l'emploi selon l'industrie, données désaisonnalisées de janvier 1998 à décembre 1999.



Source : Enquête sur la population active

pas ont des caractéristiques différentes de celles qui répondent. La non-réponse chez les jeunes lors du premier mois dans l'enquête est plus élevée que lors des autres mois et plus élevée que chez les autres groupes. Le graphique 5 présente la différence (en pourcentage) entre le taux d'emploi dans le nouveau groupe de renouvellement et le taux d'emploi dans l'échantillon commun, chez les jeunes.

Les tableaux 3 et 4 présentent les différences dans les estimations annuelles moyennes, pour chaque province. On remarque que les nouveaux chiffres de population sont plus faibles que les anciens, sauf dans le cas de la Colombie-Britannique. Dans cette dernière province, les nouveaux chiffres de population basés sur 1996 sont constamment plus élevés que les anciens, ce qui a pour effet d'accroître l'emploi et le chômage.

Vue sur le marché du travail

Au moment d'effectuer une révision chronologique des estimations d'enquête, on cherche à savoir si la perception de la situation du marché du travail a changé. Examinons le graphique 6. Les nouvelles estimations de l'emploi sont dans l'ensemble plus faibles, en raison de la révision à la baisse des estimations de la population. Cependant, les points de retournement qui indiquent l'incidence de la récession ont peu changé, si ce n'est que la croissance de l'emploi qui a suivi la récession est légèrement plus faible selon les chiffres révisés. Ainsi, entre 1992 et 1999, le niveau d'emploi moyen a augmenté de 14,6 % selon les estimations non révisées, comparativement à une hausse de 13,7 % selon les estimations révisées; cette baisse peut être attribuée en majeure partie à un plus faible accroissement des nouvelles estimations de la population. Durant la même période, les estimations de la population basées sur le Recensement de 1991 ont ainsi augmenté de 10,5 %, contre une croissance de 9,6 % pour les estimations basées sur le Recensement de 1996.

Le tableau 5 présente, d'après les chiffres révisés et non révisés, la croissance de l'emploi entre 1989 et 1999 selon l'âge, le sexe et la catégorie de travailleurs, sur la base des moyennes annuelles pour ces années. À noter que la croissance selon le niveau de scolarité porte sur la

Branche d'activité

Malgré une réduction de la croissance globale de l'emploi, les principaux secteurs de croissance demeurent les mêmes (soit les travailleurs autonomes et les personnes plus instruites). En outre, la distribution de l'emploi selon l'âge, le sexe, la catégorie de travailleurs et le niveau d'instruction est similaire à celle d'avant la révision. La distribution du chômage selon l'âge et le sexe a elle aussi peu changé. Le portrait du marché du travail dépeint par les estimations révisées demeure donc essentiellement inchangé.

Le graphique 8 présente des graphiques qui illustrent l'emploi (déseasonnalisé) selon les séries sur les branches d'activité, au niveau du Canada. Il ressort clairement que les séries révisées sont moins instables que les anciennes. Alors que les différences de niveau sont attribuables principalement aux variations dans les estimations de la population, la stabilité des estimations est une caractéristique que l'on doit au nouvel estimateur composite. Cet accroissement de la stabilité dans la série sur l'emploi par branche d'activité ressort également au niveau provincial. Le nouvel estimateur composite supprime bon nombre des faux mouvements dans les séries de données, qui sont imputables aux différences entre les groupes de renouvellement.

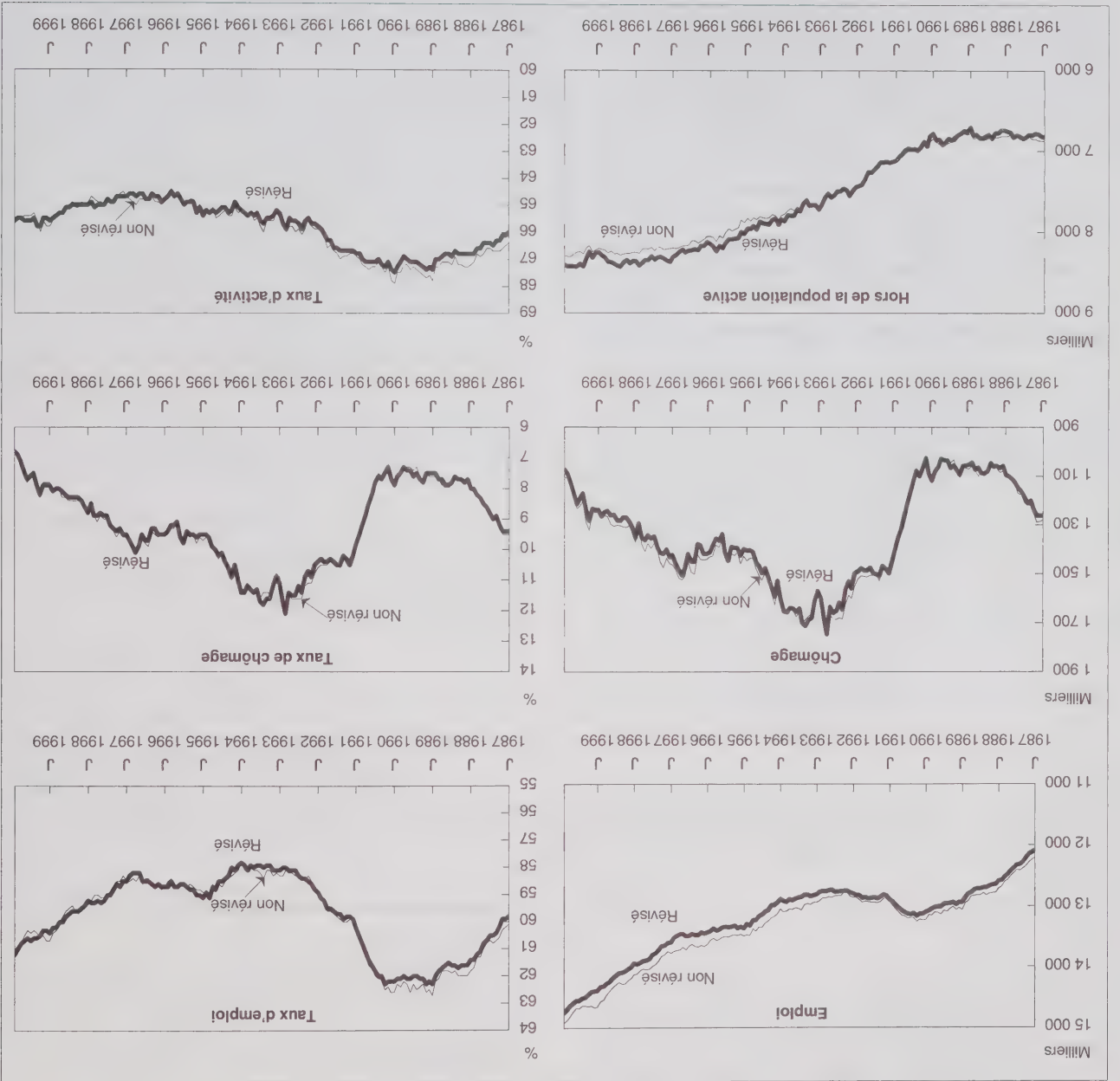
Nous avons inclus trois séries provinciales pour illustrer les avantages de l'estimation composite au niveau provincial.

Graphique 7
Comparaison des niveaux révisés et non révisés de l'emploi et du chômage, selon le sexe et l'âge, données désaisonnalisées de janvier 1998 à décembre 1999.



Source : Enquête sur la population

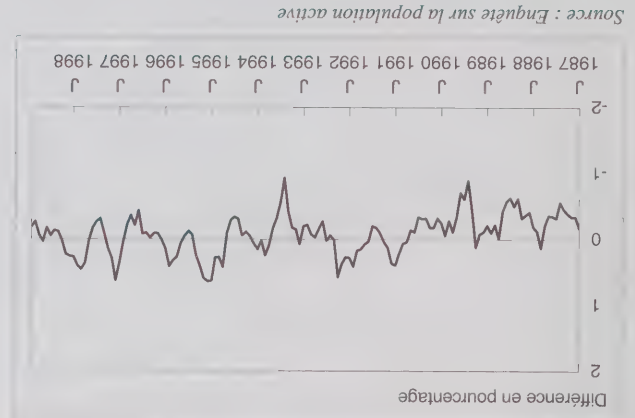
Graphique 6
Comparaison des niveaux et des taux révisés et non révisés de la population active, données désaisonnalisées de janvier 1998 à décembre 1999.



Source : Enquête sur la population active

Le graphique 3 qui suit indique la différence (en pourcentage) dans les chiffres d'emploi non désaisonnalisés, entre ceux obtenus par la méthode d'estimation composite et ceux basés sur l'ancienne méthode (méthode d'estimation par régression généralisée-RG), pour la période de 1987 à 1999 (les deux estimations sont basées sur les chiffres du Recensement de 1996). Il ne semble pas y avoir de différence régulière entre les deux séries, au niveau du Canada.

Graphique 3
Différence en pourcentage dans l'emploi (données non désaisonnalisées) au Canada, entre l'estimation composite et l'estimation par RG (toutes deux basées sur les chiffres du Recensement de 1996).

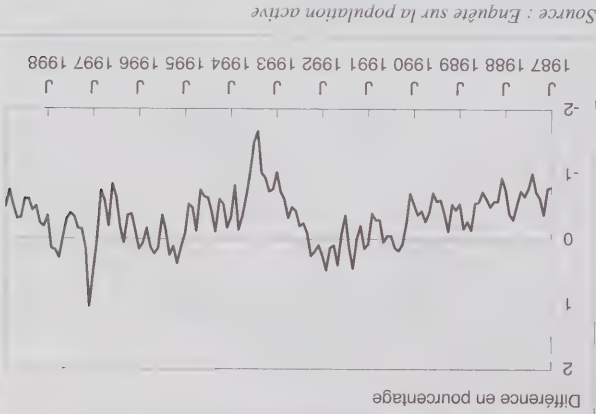


Au niveau provincial, par contre, des différences existent. Le graphique 4 présente la même information pour la province de l'Ontario. Ici, la différence est plus prononcée, en particulier durant les premières années; ceci n'a toutefois rien d'étonnant, puisque les différences entre les groupes de renouvellement ont tendance à être légèrement plus grandes au niveau provincial.

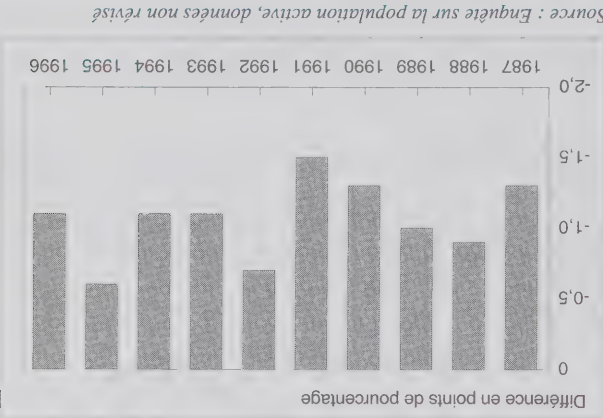
Incidence globale de la révision sur les estimations de l'activité

Les tableaux 1 et 2 présentent les différences dans les estimations annuelles globales relatives aux caractéristiques de la population active, à l'échelle du Canada. Comme on s'y attendait, les estimations relatives à l'emploi, au chômage et au nombre de personnes inactives sont corrigées légèrement à la baisse lorsqu'on utilise les estimations révisées (sous l'effet principalement de l'utilisation des nouveaux chiffres de population). Tel qu'illustré dans le graphique 6, les estimations des taux de chômage et d'emploi varient peu au niveau national pour la plupart des années.

Graphique 4
Différence en pourcentage dans l'emploi (données non désaisonnalisées) en Ontario, entre l'estimation composite et l'estimation par RG (toutes deux basées sur les chiffres du Recensement de 1996).



Graphique 5
Différence en points de pourcentage entre le taux d'emploi dans le nouveau groupe de renouvellement et le taux d'emploi dans l'échantillon commun, chez les jeunes, moyennes annuelles.

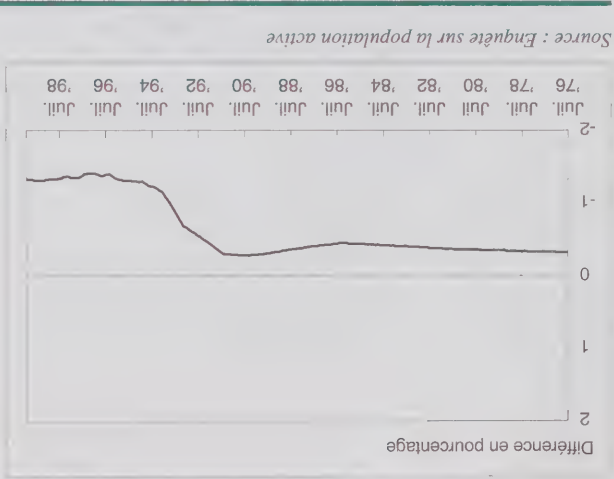


Incidence sur les estimations

Modifications des chiffres de population

Il y a eu révision des estimations de la population, de janvier 1976 à décembre 1999. En général, les estimations ont été révisées à la baisse et l'ampleur de la correction à la baisse augmente à mesure que l'on progresse dans le temps.

Graphique 1
Différence en pourcentage entre les estimations de population basées sur le Recensement de 1991 et celles de 1996.

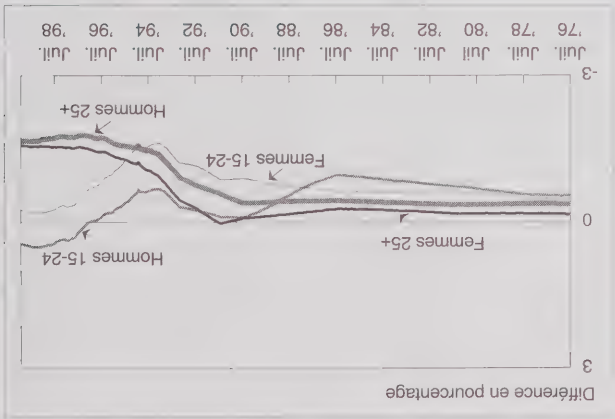


À l'échelon du Canada, les différences dans les chiffres portant sur la population âgée de 15 ans et plus sont faibles pour la période de janvier 1976 à juin 1991. Pour cette période, les nouveaux chiffres de population ne sont en effet que 0,35 % inférieurs aux anciens. Par contre, à partir de juillet 1991 et jusqu'en juin 1996, la différence augmente et l'écart s'élargit. Après juin 1996, les chiffres de population révisés sont 1,35 % inférieurs aux anciens chiffres.

À la suite de la révision des estimations de la population, les niveaux d'emploi et de chômage, ainsi que de personnes inactives, ont diminué. Cependant, au moment d'évaluer les données, il est important de se rappeler que l'effet de cette révision varie selon les différents groupes d'âge et de sexe, comme l'illustre le graphique 2 qui suit. Il est ainsi notable de constater que cette révision n'a pas la même incidence chez les jeunes et les adultes. De fait, les nouveaux chiffres de population des dernières années sont plus élevés que les anciens, pour les jeunes hommes. De plus, comme les caractéristiques liées à l'activité sur le marché du travail diffèrent pour ces groupes (par

Changement provenant de l'estimation composite

Source : Enquête sur la population active



Graphique 2
Différence en pourcentage entre les estimations de population basées sur le Recensement de 1991 et celles de 1996, selon le sexe et l'âge.

exemple, une plus forte proportion d'hommes que de femmes sont occupés), la relation entre les nouvelles estimations et les anciennes peut être complexe.

Comme nous l'avons décrit dans une section précédente, l'EPA utilise un plan d'échantillonnage avec six groupes de renouvellement. En théorie, chaque groupe de renouvellement forme un échantillon indépendant qui peut être utilisé seul pour produire des estimations. On a toutefois constaté que la non-réponse a tendance à être plus élevée dans le groupe de renouvellement formé des ménages choisis pour leur premier cycle d'enquête (désigné nouveau groupe de renouvellement). Les profils de non-réponse sont également différents, le nouveau groupe présentant plus de personnes impossibles à contacter. Il s'ensuit que le taux d'emploi dans le nouveau groupe de renouvellement peut différer de celui des autres groupes. Comme l'estimation composite pondère différemment les groupes de renouvellement, on s'attend à ce que l'utilisation de l'estimation composite introduise des différences régulières dans les estimations de l'emploi.

Afin d'évaluer l'incidence de l'estimateur composite sur les estimations, il est important d'éliminer l'effet du changement de l'année de base. Une série d'estimations de l'EPA a donc été produite en utilisant les nouveaux chiffres de population, mais l'ancienne méthode d'estimation.

ainsi de suite. Chaque groupe de ménages forme ce qu'on appelle un groupe de renouvellement ou panel. Durant chaque période de deux mois consécutifs, les cinq sixièmes des ménages forment un échantillon commun. Une partie de la variation apparente dans les estimations d'un mois à l'autre peut être due au remplacement d'un groupe de renouvellement par un autre dont les caractéristiques sont très différentes; ceci a pour effet d'introduire un bruit (ou, en des termes plus précis, une erreur d'échantillonnage) dans les estimations de la variation et rend difficile la perception des tendances à court terme.

Pour une série de variables prédéterminées, l'estimation composite tire profit du plan de renouvellement en accordant d'avantage d'importance aux changements imputables à l'échantillon commun. En améliorant ainsi l'estimation de la variation, tout en maintenant la qualité de l'estimation de niveau, la fiabilité des données se trouve accrue.

Une importante étape de l'estimation composite consiste à choisir les variables clés ou prédéterminées. Comme il s'agit des variables qui génèrent la plus forte réduction de l'erreur d'échantillonnage, et qu'il y a une limite quant au nombre pouvant être utilisé, cette étape fait l'objet d'une mûre réflexion. Deux critères ont guidé l'élaboration de la stratégie à utiliser. Dans un premier temps, on a choisi une série de variables jugées hautement importantes et pour lesquelles il existe de nombreuses autres séries publiées. Pour satisfaire à ce critère au niveau provincial, le total de personnes occupées, de chômeurs et de personnes inactives parmi les hommes et les femmes adultes et les jeunes hommes et femmes (et, implicitement, le total au niveau provincial), a été utilisé. Dans un deuxième temps, on a choisi des variables présentant un grand intérêt mais étant plus sujettes aux erreurs d'échantillonnage. Ceci a mené à la sélection des groupes de branches d'activité et des catégories de travailleurs, au niveau provincial. Toutes les autres séries de données sont appelées séries de données non composées.

Le principal avantage lié à l'utilisation des variables composées clés vient de la réduction de l'erreur d'échantillonnage; les gains sont modestes dans le cas des estimations de niveau, mais ils sont appréciables pour ce qui est des estimations de la variation. Cette diminution de l'erreur améliore en retour les séries chronologiques de l'EPA, car il est ainsi plus facile de déceler les tendances saisonnières. De plus, grâce à la réduction de l'instabilité des séries chronologiques, il devient possible de publier, sur une base mensuelle, des séries qui n'étaient jusqu'ici publiées que sur la base de moyennes mobiles de trois mois (séries provinciales sur la branche d'activité). Peu ou point d'incidence a été observée sur les séries de données non composées.

importante variable étudiée. L'utilisation des chiffres basés sur le recensement, pour ce qui est de la taille de la famille, réduit l'erreur d'échantillonnage de ces estimations. On constate également que les séries deviennent plus stables dans le temps. Si des contrôles n'étaient pas utilisés, l'erreur d'échantillonnage associée à une estimation du revenu familial inclurait une composante d'erreur due à l'estimation de la taille de la famille proprement dite. L'inclusion du contrôle réduit cette composante de l'erreur d'échantillonnage.

Il a été décidé d'introduire ces contrôles dans l'EPA, car ceux-ci procurent un élément d'harmonisation entre les enquêtes-ménages. Ainsi, en utilisant la même information auxiliaire à l'étape de l'estimation, il est plus facile de comparer les données d'enquêtes différentes.

Dans le cadre de cette révision, des estimations ont été établies, incluant des contrôles pour la taille du ménage à compter de 1976 et des contrôles pour la taille de la famille, à partir de 1987. Ces dates ont été choisies en raison de la disponibilité des chiffres de population.

Estimation composite

L'estimation composite est une notion qui fait référence à tout estimateur ponctuel, construit en combinant deux autres estimateurs ou plus. Dans les enquêtes ayant un plan d'échantillonnage similaire à celui de l'EPA, l'estimation composite fait généralement référence à une moyenne pondérée de l'estimateur actuel et d'un estimateur « basé sur le changement ». L'estimation basée sur le changement met à jour les estimations du mois précédent en utilisant une estimation de la variation calculée à partir de l'échantillon du mois actuel et de l'échantillon du mois précédent. La méthode d'estimation composite qui a été élaborée produit une série unique de poids d'enquête, ce qui la rend applicable à l'EPA.

Les paragraphes qui suivent présentent un aperçu conceptuel de la méthode; une description plus complète et plus précise, au plan technique, figure dans le document *Estimation composite pour l'Enquête canadienne sur la population active*, disponible sur demande. Pour obtenir une copie de ce document, veuillez communiquer avec Marc Lèvesque au (613) 951-2793.

La méthode d'estimation composite utilise le système de renouvellement de l'EPA pour améliorer les estimations. Ainsi, les ménages choisis pour l'EPA font partie de l'échantillon pendant six mois consécutifs. Chaque mois, environ un sixième des ménages sont interviewés pour la première fois, un sixième pour la deuxième fois, et

Introduction

Plusieurs modifications importantes ont été apportées aux estimations de l'Enquête sur la population active (EPA). Ces modifications affectent toutes les données de l'EPA en remontant jusqu'à 1976.

Le principal changement vient de l'ajustement de toutes les estimations en fonction des chiffres de population basés sur le Recensement de 1996; jusqu'à maintenant, le Recensement de 1991 servait de base. Depuis de nombreuses années, l'EPA utilise les données du plus récent Recensement afin de pondérer ses estimations.

Nous avons apporté une modification majeure à la méthode d'estimation utilisée par l'EPA. Cette nouvelle méthode d'estimation composite, réduit l'erreur d'échantillonnage associée à une enquête par sondage et permet d'obtenir des estimations plus efficaces de la variation d'un mois à l'autre, tout en maintenant, voire en améliorant légèrement, la qualité des estimations mensuelles, en particulier pour les séries sur les branches d'activité et les catégories de travailleurs au niveau provincial.

Quelques modifications ont été apportées à certaines régions infraprovinciales. Ces modifications touchent les régions économiques de l'Alberta ainsi que les RMR de Winnipeg et de St. Catharines-Niagara. Ces changements de limites ont été effectués en remontant jusqu'à janvier 1987.

Changement de l'année de base pour les chiffres de population

L'Enquête sur la population active utilise des estimations de la population-cible, lesquelles sont calculées indépendamment de l'enquête, comme données repères pour la production des estimations de l'enquête. Ces estimations de la population sont d'abord basées sur un recensement, puis elles sont mises à jour à partir de données administratives pour refléter la population actuelle du Canada. L'utilisation de ces chiffres de population réduit l'erreur d'échantillonnage et le biais de couverture des estimations. Cependant, il est crucial d'utiliser des chiffres de population adéquats, pour l'établissement des estimations à partir d'une enquête par sondage comme

l'EPA. Afin de traduire les résultats obtenus à partir de l'enquête en données représentatives de la population dans son ensemble, un poids est attribué à chaque unité qui compose cet échantillon, lequel poids indique le nombre de personnes dans la population que représente cette unité.

La base du recensement qui est utilisée pour l'établissement de ces estimations est mise à jour plusieurs années après l'exécution de chaque recensement. À compter de janvier 2000, les estimations de population utilisées par l'Enquête sur la population active seront basées sur le Recensement de 1996 et non plus sur celui de 1991.

Ces chiffres de population mis à jour permettront d'obtenir de meilleures estimations que celles que l'on aurait pu obtenir à partir des données du Recensement de 1991. À mesure que les estimations de la population s'éloignent, dans le temps, de l'année de base initiale, on constate que les lacunes s'accroissent dans les données administratives utilisées pour la mise à jour. Prenons par exemple les chiffres pour décembre 1999; l'estimation de la population cible basée sur le Recensement de 1991 est un peu plus de 1,3 % supérieure à celle basée sur le Recensement de 1996, ce qui signifie qu'il y a eu surestimation des estimations relatives aux personnes occupées, aux chômeurs et aux personnes inactives pour ce mois d'enquête. Nous présentons plus loin une analyse plus détaillée de l'incidence du changement de l'année de base sur les estimations.

Lorsqu'il y a eu changement, en 1995, de l'année de base servant aux estimations de l'EPA en faveur du Recensement de 1991, les chiffres de population ont inclus pour la première fois un ajustement en fonction du sous-dénombrement net. Le sous-dénombrement fait référence aux personnes qui, involontairement, ne sont pas dénombrées lors du recensement. À la suite de cette modification, il a fallu procéder à une révision chronologique des estimations et remonter non seulement au Recensement de 1986 mais jusqu'à janvier 1976 – date du début des séries actuelles de l'EPA. Dans le cadre de la toute récente révision, les données de l'EPA ont été à nouveau révisées en remontant jusqu'à 1976.

Corrections de la taille du ménage et de la famille économique

Un grand nombre d'enquêtes-ménages publiées des estimations sur des caractéristiques relatives aux familles ou aux ménages. Le revenu familial, par exemple, est une

Note sur le changement apporté aux données selon les secteurs public et privé ainsi qu'aux données selon la profession

Afin d'harmoniser ses concepts à ceux des autres sources de Statistique Canada, l'EPA a récemment adopté une nouvelle définition des secteurs public et privé. Au lieu d'être basée uniquement sur la propriété, la nouvelle définition se fonde également sur le financement public ou privé du lieu de travail. Les individus travaillant dans les hôpitaux et les universités ont été les plus touchés par ce changement conceptuel. Afin de conserver, autant que possible, une cohérence chronologique, les travailleurs de ces industries ont été reclassés du secteur privé au secteur public, en remontant jusqu'à 1976.

Toutefois, il n'a pas été possible d'effectuer une révision pour tous les travailleurs affectés par ce changement de concept. Ainsi, les estimations de l'emploi public antérieures à juin 1999 (alors que le changement a été totalement appliqué) qui ne sont pas désaisonnalisées sont quelque peu inférieures. Afin de mieux refléter les changements réels dans l'emploi des secteurs public et privé et afin d'éviter un bris dans les séries, les séries chronologiques désaisonnalisées ont été modifiées. De plus, les données annuelles moyennes ont été calculées en utilisant les données désaisonnalisées «ajustées» plutôt que les données désaisonnalisées normalement utilisées.

Également, l'harmonisation aux concepts des professions du Recensement a affecté la comparabilité dans le temps des données actuelles selon la profession avec les données antérieures à juin 1999. Le groupe de la «gestion» a été le plus touché, alors qu'une portion des travailleurs auparavant classés dans la gestion sont maintenant codés le plus vraisemblablement dans les catégories «affaires, finance et administration» et «ventes et services».

tibles aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies aux fins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq-sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtés des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans ou plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réduisant les réponses données à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

Voici d'autres sources de données concernant le marché du travail à Statistique Canada :

Recensement de la population

Le recensement, qui a lieu à tous les cinq ans depuis 1971, recueille de l'information relative au marché du travail auprès d'un ménage sur cinq. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Michel Côté au (613) 951-6896, ou par courriel électronique à cotemic@statcan.ca.

L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures

(EERH)

L'EERH recueille des renseignements auprès des entrepri-

ses, servant principalement à fournir des estimations mensuelles pour les salaires inscrits sur la liste de paye. Les gains hebdomadaires et horaires moyens, ainsi que les heures hebdomadaires moyennes sont disponibles pour le Canada, les provinces et les territoires, selon des niveaux détaillés d'industrie. Les estimations pour les heures travaillées incluant et excluant le temps supplé-

mentaire sont disponibles pour les salaires rémunérés à l'heure et la semaine normale de travail est disponible pour les employés. Les heures moyennes sont calculées en divisant le nombre total d'heures par le nombre d'employés. Pour plus de renseignements, communiquez avec le service à la clientèle par téléphone au (613) 951-4090 ou par courriel électronique à labour@statcan.ca.

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

(EDTR)

L'EDTR, conduite par Statistique Canada, est une enquête longitudinale qui est effectuée auprès des ména-

ges. Elle vise à retracer les changements qui touchent la situation économique des personnes et des familles, au fil des ans, ainsi que les facteurs qui ont une influence déterminante à cet égard. Les personnes choisies au départ sont interviewées une ou deux fois par année, pendant six ans, en vue de recueillir des données sur leur expérience sur le marché du travail, leur revenu et leur situation familiale. La première année de référence de l'enquête était 1993. Pour plus de renseignements au sujet de l'EDTR, veuillez communiquer avec Réjean Lasnier au (613) 951-5266, sans frais au 1-888-297-7355 ou par courriel électronique à dynamics@statcan.ca.

Division des données régionales et administratives

(DDRA)

À partir des déclarations de revenus remplies chaque année par les Canadiens, la Division des données régionales et administratives produit des données économiques et démographiques. Plus de vingt millions de fichiers sont traités chaque année pour offrir les données les plus détaillées et les plus précises possible. De fait, ces renseignements couvrent approximativement 96 % de la popu-

Méthodologie de l'enquête sur la population active

active

L'ÉPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements. Réunies, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélèvement de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est d'environ 53,000 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations

tulé « Comparaison entre les marchés du travail du Canada et des États-Unis » (n° 71-005-XPB au catalogue) pour une meilleure description.

Temporaire – Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires.

Temps partiel involontaire – Personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal et en raison de la conjoncture économique ou parce qu'elles n'ont pu trouver de travail à temps plein. On demande par la suite à ces personnes si elles ont cherché du travail à temps plein au cours des quatre dernières semaines. Voir également Raisons pour travailler à temps partiel.

Temps partiel – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Temps plein – L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Travailleurs autonomes – Comprend les propriétaires actifs d'entreprises constituées ou non en société, avec ou sans aide rémunérée, et les travailleurs familiaux non rémunérés. Comprend également les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants et livreurs de journaux).

Sources des données

Enquête sur la population active (EPA)

La présente publication utilise principalement les données de l'EPA qui seraient disponibles dans la *Revue chronologique de la population active sur CD-ROM, 1999* (n° 71F0004XCB au catalogue). Les données non publiées peuvent être obtenues contre recouvrement des coûts.

Salaire – Des renseignements sont recueillis sur le salaire ou traitement habituel des employés à leur emploi principal. On demande aux enquêtés de déclarer leur salaire ou traitement, y compris les pourboires, les commissions et les primes, avant impôt et autres déductions. Les salaires ou traitements hebdomadaires ou horaires sont calculés conjointement avec les heures de travail par semaine habituellement payées. Les salaires horaires moyens, les salaires hebdomadaires moyens et la répartition des salaires peuvent donc faire l'objet de croisements avec d'autres variables comme l'âge, le sexe, le niveau d'ins-truction, la profession et le statut syndical. Les personnes qui sont rémunérées sur une base horaire sont également identifiées.

Situation vis-à-vis de l'emploi – Il existe deux grandes catégories de travailleurs, soit ceux qui travaillent pour autrui et ceux qui travaillent à leur propre compte. Voir Employés et Travailleurs indépendants.

Situation vis-à-vis de l'activité – Désigne la situation de l'enquête sur le marché du travail : un membre de la population active âgé de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) est soit occupé, soit en chômage, soit inactif.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple, les femmes âgées de 55 à 64 ans) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe.

Taux de chômage : différences de mesure entre le Canada et les États-Unis – Les États-Unis et le Canada posent sensiblement les mêmes questions dans leur enquête sur la population active alors que les deux souscrivent aux concepts normalisés établis par l'Organisation internationale du travail. Il reste tout de même des différences qui influent sur la comparabilité du taux de chômage. Le taux de chômage canadien a été modifié de manière à mieux refléter les définitions et concepts américains pour des fins de comparaison. Consultez le numéro d'automne 1998 du *Point sur la population active*, initi-

tion. Le produit intérieur brut peut être en termes de dépenses ou en termes de revenus et évalué au coût des facteurs ou aux prix du marché.

Profession – Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquête n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Raisons pour travailler à temps partiel – Tous les répondants qui travaillaient habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi doivent indiquer s'ils veulent travailler plus ou moins de 30 heures à un (seul) emploi ou à une (seule) entreprise. Selon la réponse, on demande ensuite quelle est la principale raison pour laquelle ils travaillent à temps partiel. Lorsque les personnes veulent travailler moins de 30 heures par semaine – *les travailleurs à temps partiel volontaire* – on leur demande de donner la raison principale pour laquelle elles ne veulent pas travailler 30 heures ou plus par semaine. Elles peuvent choisir parmi les réponses suivantes: maladie de l'enquête, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, choix personnel, autre raison.

En ce qui concerne les personnes qui déclarent vouloir travailler 30 heures ou plus par semaine, on leur demande quelle est la raison principale pour laquelle elles travaillent moins de 30 heures. Les réponses possibles sont les suivantes: maladie de l'enquête, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, conjoncture économique, n'a pu trouver de travail à temps plein, autre raison. Ceux qui donnent comme raison «conjoncture économique» ou «n'a pu trouver de travail à temps plein» sont considérés comme *travailleurs à temps partiel involontaire*. On demande par la suite à ces derniers s'ils ont cherché du travail à temps plein au cours des quatre dernières semaines.

Région métropolitaine de recensement (RMIR) – Zone du marché du travail d'un noyau urbanisé (ou d'une zone bâtie en continu) ayant au moins 100 000 habitants. Une RMIR est généralement connue sous le nom de la région urbaine formant le noyau urbanisé.

Les RMR comprennent : (1) les municipalités incluses en totalité ou en partie dans le noyau urbanisé ; (2) d'autres municipalités si (a) au moins 40 % de la population active occupée vivant dans la municipalité travaille dans le noyau urbanisé (transport quotidien vers le noyau urbanisé) ou (b) au moins 25 % de la population active occupée travaillant dans la municipalité vit dans le noyau urbanisé (transport quotidien à partir du noyau urbanisé).

Industries des services (ou secteur des services ou industries productrices de services) – Comprend ce qui suit : transport, entreposage et communications; commerce (de gros et de détail); finances, assurances et affaires immobilières; services socio-culturels, commerciaux et personnels (services); administration publique.

Jeunes – Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Ménage – Toute personne ou tout groupe de personnes vivant dans un même logement. Un ménage peut se composer d'une personne vivant seule, d'un groupe de personnes non apparentées ou d'une famille.

Mise à pied temporaire – Les personnes mises à pied temporairement sont des employés qui n'ont pas travaillé durant la semaine de référence parce qu'elles avaient été renvoyées temporairement par leur employeur en raison de la conjoncture économique (manque de travail, baisse des commandes ou des ventes, réoutillage, etc.). Elles doivent avoir une date précise de retour au travail ou leur employeur doit leur avoir indiqué qu'elles seraient ultérieurement rappelées au travail, et elles doivent être disponibles pour travailler au cours de la semaine de référence. Ces personnes n'ont pas à chercher un travail pour être comptées parmi les chômeurs.

Moyenne des heures habituellement travaillées – Le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine est obtenu en divisant le nombre total des heures habituellement travaillées par le nombre total de personnes occupées.

Personnes cumulant des emplois – Personnes qui, durant la semaine de référence, occupaient deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «cumulards».

Population – La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent: les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans l'établissement pendant plus de six mois).

Population active – Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Produit intérieur brut (PIB) – Valeur sans double compte de la production réalisée à l'intérieur des frontières du Canada, sans égard à la propriété des facteurs de produc-

tous les autres employés et travailleurs indépendants propriétaires d'entreprises (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés qui travaillent dans ces entreprises) et les travailleurs indépendants qui ne possèdent pas une entrepri se. La définition a été modifiée en janvier 1999 afin d'harmoniser les données de l'EPA pour les secteurs public et privé à la norme du Système de comptabilité nationale. Avant janvier 1999, le concept de «propriété» était utilisé à titre de base de classification pour les institutions de soins de santé et les universités dans le secteur public aux fins de l'EPA. Depuis janvier 1999, le concept de «financement» est utilisé. En conséquence, tous les employés d'hôpitaux et d'universités sont maintenant classés dans le secteur public. Les données historiques ont été révisées afin de refléter cette nouvelle définition.

Groupe d'âge principal – Personnes âgées de 25 à 54 ans. **Heures habituellement travaillées** – Les heures habituelles d'un employé correspondent à ses heures régulières ou définies par contrat, exclusion faite des heures supplémentaires.

Heures supplémentaires non rémunérées – S'entend des heures consacrées directement au travail ou à des activités liées au travail en plus des heures normales de travail. Il doit s'agir d'heures supplémentaires travaillées pour lesquelles l'enquête n'a reçu aucune rémunération supplémentaire.

Heures supplémentaires rémunérées – Comprend toutes les heures travaillées durant la semaine de référence en plus des heures normales de travail, pour lesquelles il y a eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Inactifs – Les personnes inactives sont celles qui, considérant les conditions qui existaient sur le marché du travail dans leur région, ne désiraient ou ne pouvaient offrir ou fournir leurs services au cours de la semaine de référence. Autrement dit, elles n'étaient ni occupées ni en chômage.

Indice des prix des matières brutes – Est représentatif des prix que paient les fabricants canadiens pour les principales matières premières. Il comprend des biens qui ne sont pas produits au Canada.

Industries de biens (ou secteur des biens ou industries productrices de biens) – Généralement comprend l'agriculture, les autres industries primaires (exploitation forestière, pêche et piégeage; mines, carrières et puits de pétrole), les industries manufacturières, la construction et les services publics (énergie électrique, gaz et eau).

Le programme de désaisonnalisation est un programme informati que complexe qui détermine les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers d'une série sur un certain nombre d'années et qui, d'après les mouvements antérieurs, donne des estimations de facteurs saisonniers pertinents eu égard aux données actuelles. Sur une base annuelle, les séries chronologiques des données désaisonnalisées sont révisées à la lumière de la plus récente information sur les changements dans la saisonnalité.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Emploi principal – Lorsqu'un enquête a plus d'un emploi, l'emploi auquel il consacre habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. Les données produites sur le travail à temps plein ou à temps partiel, sur la branche d'activité et sur la profession à partir des résultats de l'enquête se rapportent à l'emploi principal, de même que les données sur les employés qui concernent le salaire, la situation vis-à-vis de la syndicalisation, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail.

Employés – Personnes qui travaillent à titre d'employés dans une firme ou une entreprise et les personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'Etat ou encore un établissement de propriété de l'Etat, comme une école ou un hôpital.

Emploi commençant à une date future (prochainement) – Concerne les personnes sans emploi au cours de la semaine de référence de l'enquête qui n'ont pas cherché de travail durant les quatre dernières semaines, mais qui étaient disponibles pour travailler et qui devaient commencer un emploi dans les quatre semaines à venir. Ces personnes sont considérées comme étant en chômage même si elles n'ont pas cherché un emploi durant les quatre dernières semaines, car elles sont manifestement disposées à fournir leurs services. En ce qui concerne les personnes qui doivent commencer un emploi dans plus de quatre semaines, on inclut leur cas dans la catégorie des emplois devant commencer à une date éloignée; ces personnes appartiennent à la catégorie des inactifs puisqu'elles ne font pas partie des travailleurs actuellement disponibles.

Emplois des secteurs public et privé – Le secteur public comprend les administrations municipales, provinciales et fédérales, ainsi que les sociétés d'Etat, les Régies des alcools et les autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques. Le secteur privé comprend

Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête

Le Guide de l'Enquête sur la population active (n° 71-543-GIF au catalogue) peut être consulté sur notre site Internet :

http://www.statcan.ca/francais/concepts/labour/index_f.htm

- Contexte et objectifs
- Détermination de la situation vis-à-vis de l'activité
- Concepts et définitions (incluant des notes sur les changements apportés en 1997)
- Collecte des données
- Méthodologie de l'enquête
- Traitement des données
- Qualité des données
- Produits et services d'information
- Description géographique des régions intraprovinciales
- Questionnaire

Le guide est également disponible sur le CD-ROM de la *Revue chronologique de la population active* (n° 71F0004XCB au catalogue).

Définitions

Adultes – Personnes âgées de 25 ans et plus.

Attendent une réponse ou d'être rappelés – Personnes inactives qui voulaient un emploi au cours de la semaine de référence et étaient disponibles, mais n'ont pas cherché de travail durant les quatre dernières semaines parce qu'elles attendaient une réponse d'un employeur ou d'être rappelées par leur employeur (n'avaient pas de date précise de retour au travail).

Branche d'activité (industrie) – Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquête était (emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui étaient sans emploi au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, à moins d'avoir été mis à pied temporairement ou de commencer un nouvel emploi dans les quatre prochaines semaines.

Couverture syndicale – Les employés sont classés de la façon suivante pour ce qui est de leur situation sur le plan syndical : a) membre d'un syndicat; b) n'est pas

membre d'un syndicat mais est couvert par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat; ou c) non syndiqué. Le pourcentage d'employés couverts par un syndicat est exprimé comme le nombre d'employés qui sont membres d'un syndicat ou non-membres mais couverts par une convention collective en pourcentage de l'ensemble des employés.

Découragés de chercher – (appelés aussi travailleurs découragés) – Depuis 1997, les chercheurs découragés sont définis comme étant des personnes qui ont déclaré vouloir travailler à un emploi ou à une entreprise au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles, mais qui n'ont pas cherché de travail parce qu'elles considèrent nulles les chances de trouver un emploi convenable.

Désaisonnalisation – Les fluctuations dans les séries chronologiques d'ordre économique sont causées par les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers. Une série désaisonnalisée est une série dans laquelle on a supprimé les mouvements saisonniers. Ces derniers sont définis comme étant causés par des événements annuels réguliers tels que les variations des conditions climatiques, les vacances, les cycles agricoles et les cycles de production et de vente au détail durant la période de Noël et de Pâques. Il faut souligner que les séries désaisonnalisées présentent des fluctuations irrégulières de même que des fluctuations cycliques à long terme.

Mesures supplémentaires du chômage

34

Mesures supplémentaires du chômage et variation en points de pourcentage de 1989 à 1998.

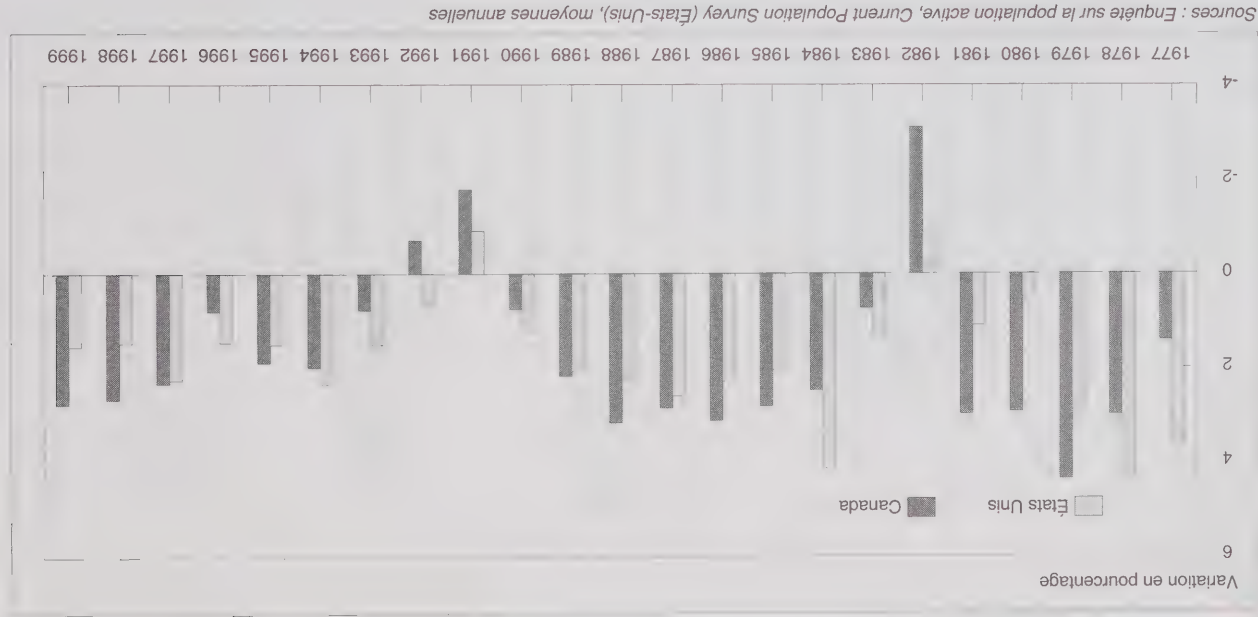
| Variation en pourcentage entre | 1989 and 1999 | Moyennes annuelles | | | |
|-----------------------------------|------------------|--------------------|------|------|--|
| | | 1999 | 1998 | 1989 | |
| | % | | % | | |
| | | | | | R1 - Ne comprend que les personnes en chômage depuis 1 an ou plus (52 semaines et plus) |
| -0,3 | 0,2 | 0,8 | 1,1 | 0,6 | |
| | | | | | R2 - Ne comprend que les personnes en chômage depuis 3 mois ou plus (12 semaines et plus) |
| -0,4 | -0,2 | 2,8 | 3,2 | 3,0 | |
| -0,8 | -0,2 | 6,8 | 7,6 | 7,0 | R3 - Comparable au taux officiel des États-Unis |
| -0,7 | 0,1 | 7,6 | 8,3 | 7,5 | R4 - Taux officiel (respectant les normes de l'OIT) |
| -0,8 | * | 8,0 | 8,8 | * | R5 Taux officiel plus les chercheurs découragés |
| | | | | | R6 - Taux officiel plus ceux en attente d'un rappel ou de réponses et ceux qui doivent commencer un emploi à moyenne échéance |
| -0,8 | * | 8,2 | 9,0 | * | R7 - Mesure du chômage et du sous-emploi (temps partiel involontaire) exprimée en équivalents à temps plein |
| -1,1 | * | 10,1 | 11,2 | * | R8 - Taux officiel plus les chercheurs découragés, ceux en attente d'un rappel ou de réponses et ceux qui doivent commencer un emploi à moyenne échéance, ainsi qu'une portion des travailleurs à temps partiel involontaire |
| -1,1 | * | 10,9 | 12,0 | * | |

SOURCE : Enquête sur la population active
 Nota : Pour plus d'information sur ces mesures, veuillez consulter Le point sur la population active : Mesures supplémentaires du chômage, Été 1999.
 * Ces données ne sont pas disponibles avant 1997 en raison d'un remaniement de l'enquête.

Comparaison entre le Canada et les États-Unis

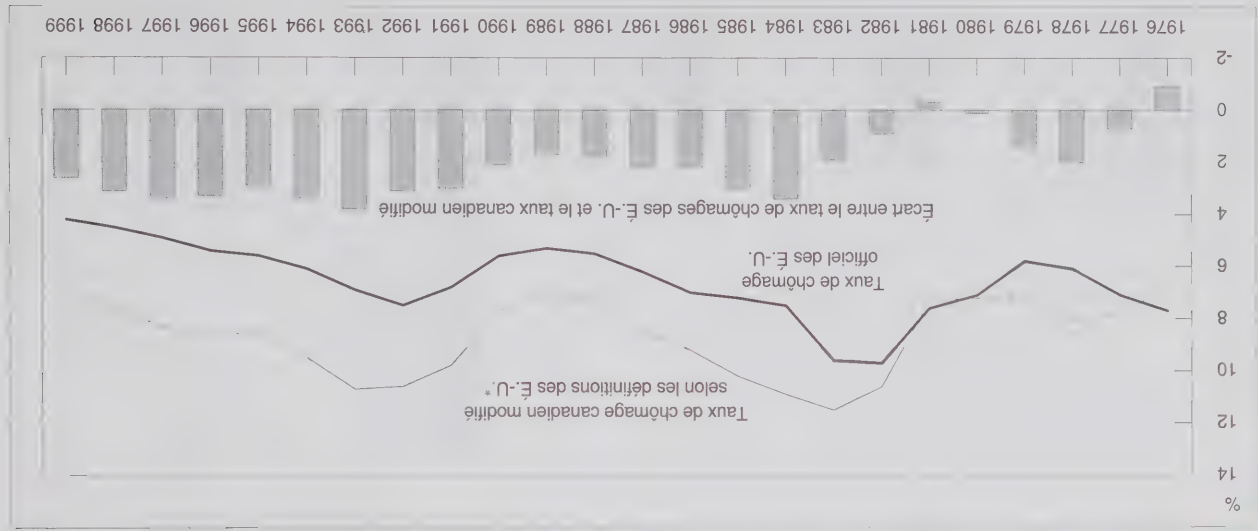
32

Pour la troisième année consécutive, la croissance de l'emploi a été plus rapide au Canada qu'aux États-Unis.



Lorsque le taux de chômage au Canada est rajusté en fonction des définitions et des concepts utilisés aux États-Unis, l'écart entre les deux taux de chômage demeure.

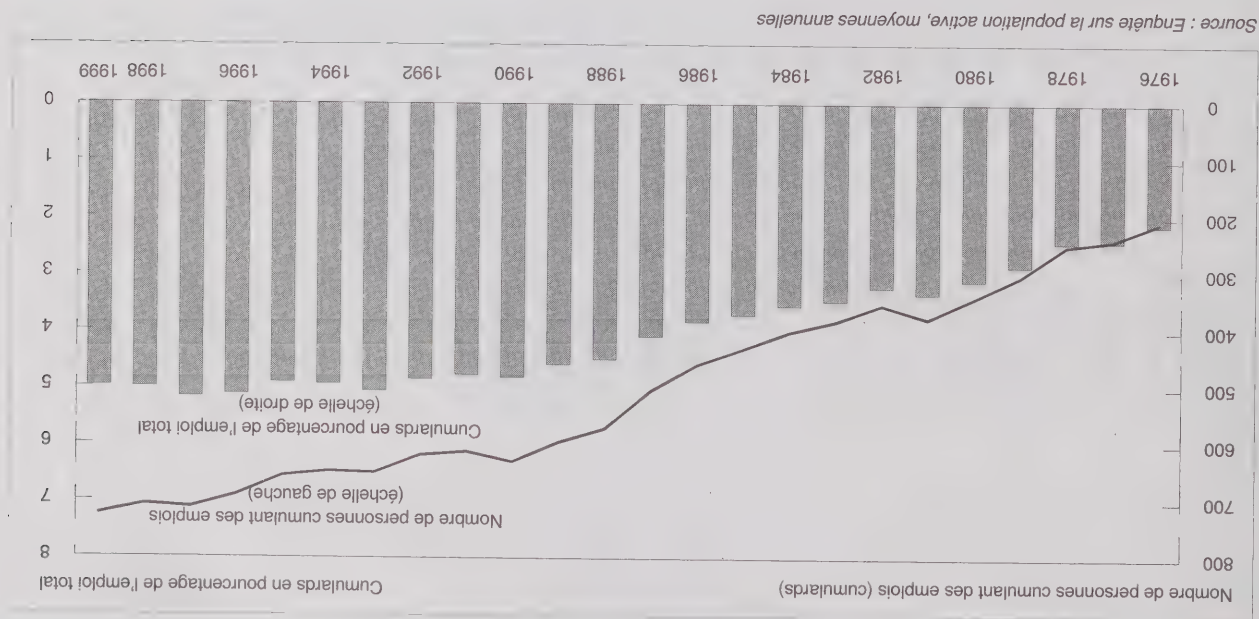
33



Horaires et conditions de travail

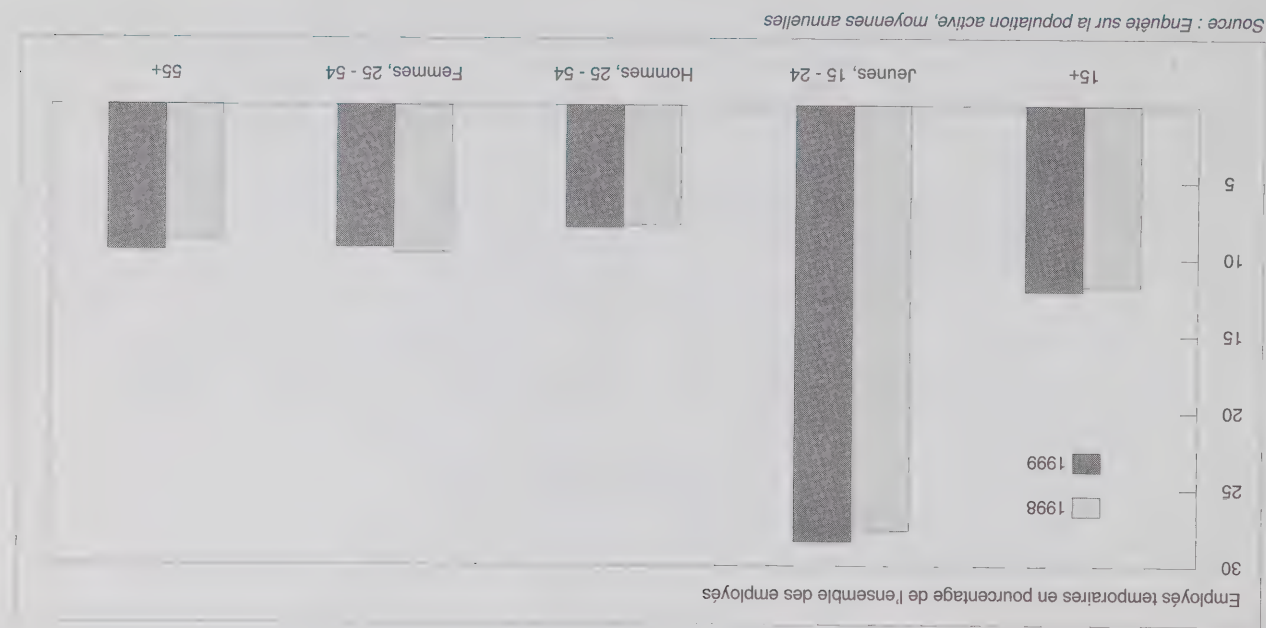
30

Au cours des années 90, le nombre de cumulards a augmenté, quoique leur part de l'emploi total demeure d'environ 5 % depuis un certain nombre d'années.



Quelque 12 % de l'ensemble des employés ont un travail temporaire. Chez les jeunes, cette proportion est deux fois plus élevée et elle a augmenté au cours de la dernière année.

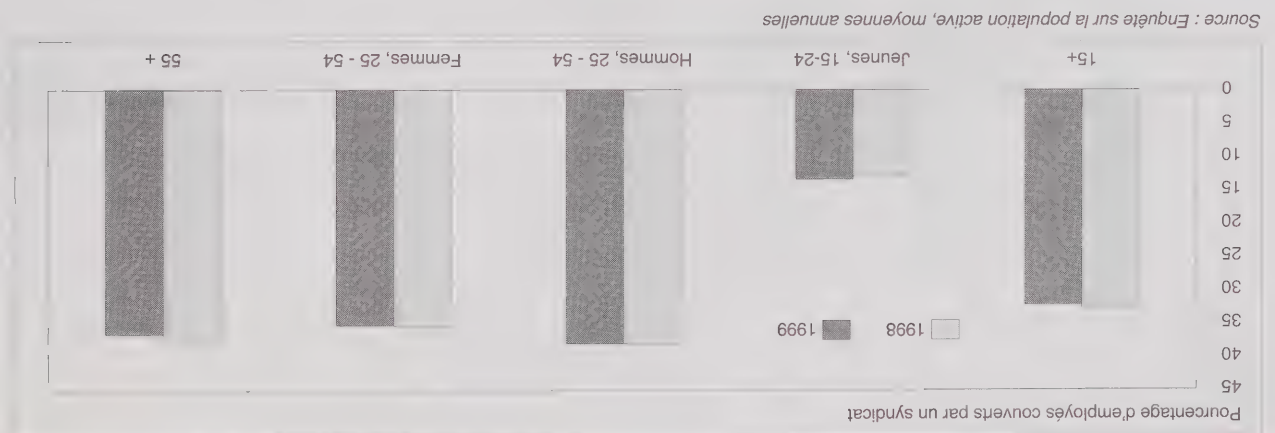
31



Couverture syndicale

En 1999, le pourcentage d'employés couverts par une convention collective a légèrement régressé de 32,9 % à 32,2 %.

28



La baisse la plus marquée du ratio des employés couverts par une convention collective par rapport à l'ensemble des employés se situait dans la branche de la gestion d'entreprises, des services administratifs et des autres services ainsi que dans la branche du transport et de l'entreposage.

29

| 1999 | | Variation entre 1998 et 1999 | |
|---|--|------------------------------|--|
| Ensemble des employés | Ensemble des employés couverts par un syndicat | Ensemble des employés | Ensemble des employés couverts par un syndicat |
| Nombre d'employés | 3 882,3 | 353,1 | 34,6 |
| Pourcentage d'employés couverts | 32,2 % | | |
| Variations en points de pourcentage des employés couverts par un syndicat | | | |

| | | | | | |
|---|----------|---------|-------|-------|-------|
| Industrie | 12 068,3 | 32,2 | 353,1 | 34,6 | -0,7 |
| Agriculture, pêche, mines et forêts | 126,9 | 4,8 | -5,0 | -1,2 | -0,8 |
| Extraction de pétrole et de gaz | 220,7 | 63,1 | 28,6 | -23,5 | -8,2 |
| Services publics | 115,4 | 83,1 | 72,0 | 0,2 | 1,7 |
| Construction | 503,4 | 160,5 | 31,9 | 15,7 | 5,5 |
| Fabrication | 2 120,1 | 714,6 | 33,7 | 119,6 | 17,5 |
| Commerce | 1 920,0 | 267,3 | 13,9 | 89,7 | 6,9 |
| Transport et entreposage | 611,6 | 271,3 | 44,4 | 21,2 | -5,1 |
| Finance, assurances, immobilier | 733,9 | 71,4 | 9,7 | 7,9 | -0,1 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 572,4 | 32,5 | 5,7 | 46,2 | -0,1 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services | 368,1 | 43,9 | 11,9 | 13,8 | -7,8 |
| Services d'enseignement | 932,8 | 686,1 | 73,6 | 40,7 | 34,8 |
| Soins de santé et assistance sociale | 1 248,5 | 683,2 | 54,7 | 34,8 | 11,2 |
| Information, culture et loisirs | 537,9 | 154,1 | 28,6 | 15,1 | -1,8 |
| Hébergement et services de restauration | 826,0 | 58,1 | 7,0 | 5,8 | -11,1 |
| Autres services | 456,9 | 46,7 | 10,2 | -24,0 | -7,9 |
| Administrations publiques | 773,9 | 541,4 | 70,0 | -5,0 | 0,2 |
| Total | 12 068,3 | 3 882,3 | 32,2 | 353,1 | -0,7 |

Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Salaires des employés

Tableaux et graphiques

26

En 1999, les employés gagnaient 81 cents pour chaque dollar de rémunération des hommes, tout comme l'année précédente.

| Variation du salaire par rapport au salaire des femmes/rapport salaire | Salaires horaires en 1999 | | Variation du salaire par rapport à 1998 | | Variation du salaire des femmes/rapport salaire |
|--|---------------------------|--------|---|--------|---|
| | Les deux sexes | Hommes | Femmes | Hommes | Les deux sexes |

| Variation du salaire par rapport au salaire des femmes/rapport salaire | Salaires horaires en 1999 | | Variation du salaire par rapport à 1998 | | Variation du salaire des femmes/rapport salaire |
|--|---------------------------|--------|---|--------|---|
| | Les deux sexes | Hommes | Femmes | Hommes | Les deux sexes |
| 15 + | 16,14 | 17,77 | 14,38 | 0,81 | 0,39 |
| 15 - 24 | 9,29 | 9,71 | 8,85 | 0,91 | 0,22 |
| 25 - 54 | 17,54 | 19,35 | 15,6 | 0,81 | 0,47 |
| 55 + | 17,68 | 20,03 | 14,82 | 0,74 | 0,66 |
| | | | | | 0,37 |
| | | | | | 0,43 |

Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

27

Selon la branche d'activité, ce sont les employés des services publics qui ont touché le plus. Parmi tous les principaux groupes professionnels, les administrateurs étaient les mieux rémunérés.

| Variation en pourcentage | Salaires horaires | | Variation en pourcentage | | Variation en pourcentage |
|--------------------------|-------------------|------|--------------------------|------|--------------------------|
| | 1998 | 1999 | 1998 | 1999 | 1998 |

| Variation en pourcentage | Salaires horaires | | Variation en pourcentage | | Variation en pourcentage |
|--------------------------|-------------------|------|--------------------------|------|--------------------------|
| | 1998 | 1999 | 1998 | 1999 | 1998 |

| Ensemble des industries | 1998 | | 1999 | | 1998 |
|--|-------|-------|------|------|------|
| | 1998 | 1999 | 1998 | 1999 | |
| Agriculture | 10,43 | 10,46 | 0,39 | 0,3 | 2,7 |
| Forêt, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz | 19,51 | 20,49 | 0,98 | 5,0 | 4,8 |
| Services publics | 23,15 | 23,70 | 0,55 | 2,4 | 2,2 |
| Construction | 17,03 | 17,12 | 0,09 | 0,5 | 1,0 |
| Fabrication | 16,49 | 16,84 | 0,35 | 2,1 | 2,2 |
| Commerce | 12,12 | 12,53 | 0,41 | 3,4 | 2,9 |
| Transport et entreposage | 16,29 | 16,57 | 0,28 | 1,7 | 2,4 |
| Finance, assurances, immobilier et location | 16,92 | 17,52 | 0,60 | 3,5 | 3,7 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 18,65 | 19,90 | 1,25 | 6,7 | 8,2 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 11,88 | 11,93 | 0,05 | 0,4 | 0,7 |
| Services d'enseignement | 20,86 | 21,11 | 0,25 | 1,2 | 2,0 |
| Soins de santé et assistance sociale | 16,40 | 16,63 | 0,23 | 1,4 | 1,7 |
| Information, culture et loisirs | 16,59 | 16,94 | 0,35 | 2,1 | 2,5 |
| Hébergement et services de restauration | 9,06 | 9,12 | 0,06 | 0,7 | -0,1 |
| Autres services | 13,02 | 13,08 | 0,06 | 0,5 | -0,5 |
| Administrations publiques | 19,74 | 20,60 | 0,86 | 4,4 | 4,7 |
| Gestion | 21,62 | 23,63 | 2,01 | 9,3 | 9,6 |
| Affaires, finance et administration | 15,35 | 15,55 | 0,20 | 1,3 | 1,8 |
| Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées | 21,68 | 22,49 | 0,81 | 3,7 | 3,3 |
| Secteur de la santé | 18,35 | 18,65 | 0,30 | 1,6 | 3,0 |
| Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion | 21,69 | 22,45 | 0,76 | 3,5 | 4,9 |
| Arts, culture, sports et loisirs | 15,87 | 16,15 | 0,28 | 1,8 | 1,3 |
| Ventes et services | 11,03 | 11,09 | 0,06 | 0,5 | -0,1 |
| Métiers, transport et machinerie | 16,09 | 16,35 | 0,26 | 1,6 | 1,9 |
| Professions propres au secteur primaire | 12,76 | 13,15 | 0,39 | 3,1 | 3,8 |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique | 14,27 | 14,36 | 0,09 | 0,6 | 0,9 |

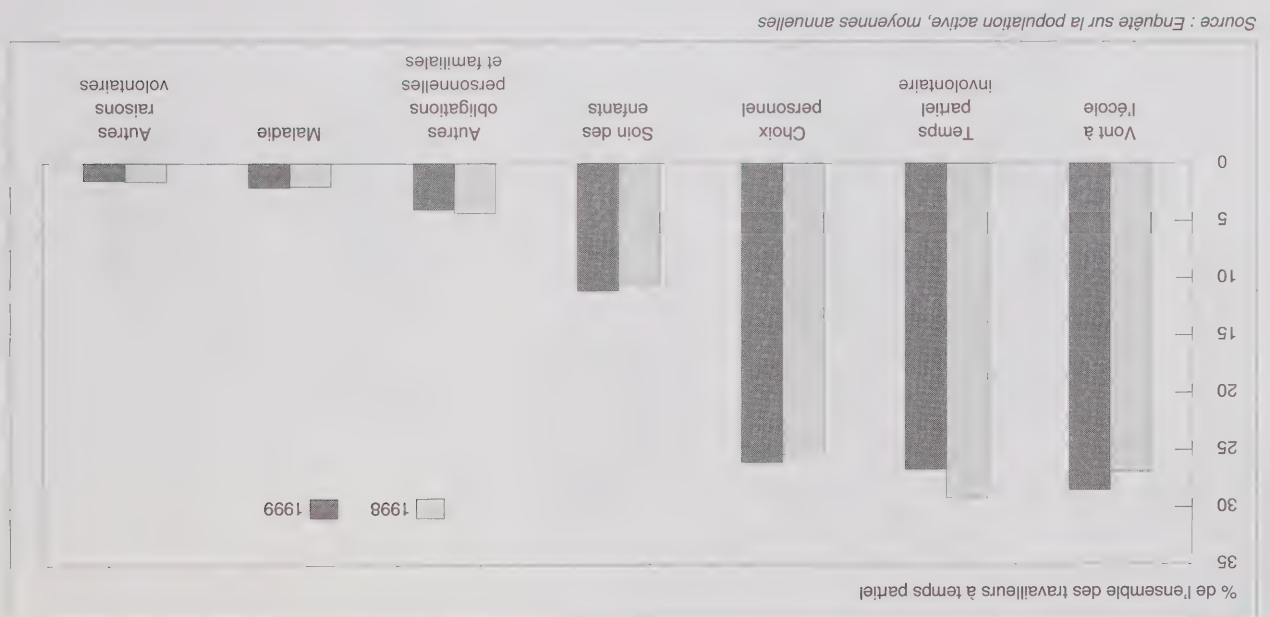
Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

* Veuillez consulter « Note sur le changement apporté aux données selon les secteurs public et privé ainsi qu'aux données selon la profession » dans la section Définitions, sources de données et méthodologie d'enquête.

Heures de travail

25

En 1999, le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel involontairement a diminué alors que plus de personnes ont travaillé peu d'heures parce qu'elles allaient à l'école.



Temps partiel volontaire

| 1999 | Ensemble des travailleurs à temps partiel | Maladie | enfants | Soins des enfants | obligations personnelles | Vont à l'école | Choix personnel | Autres raisons volontaires | Total | Ont N'ont pas cherché du travail à temps plein |
|------|---|---------|---------|-------------------|--------------------------|----------------|-----------------|----------------------------|-------|--|
| | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|---------|---------|-------------------|--------------------------|----------------|-----------------|----------------------------|-------|--|
| 1999 | Ensemble des travailleurs à temps partiel | Maladie | enfants | Soins des enfants | obligations personnelles | Vont à l'école | Choix personnel | Autres raisons volontaires | Total | Ont N'ont pas cherché du travail à temps plein |
| 2 681,9 | 983,4 | 0,3 | 1,5 | 0,9 | 70,8 | 5,8 | 0,4 | 20,3 | 8,3 | 12,0 |
| 428,5 | 428,5 | - | - | 0,7 | 74,4 | 5,2 | 0,4 | 19,0 | 8,4 | 10,6 |
| 554,9 | 554,9 | 0,0 | 2,7 | 1,0 | 68,0 | 6,3 | 0,4 | 21,3 | 8,3 | 13,0 |
| 1 698,6 | 385,2 | 3,1 | 16,5 | 5,9 | 4,0 | 37,9 | 2,1 | 41,9 | 9,5 | 21,0 |
| 1 313,4 | 385,2 | 2,5 | 21,0 | 2,4 | 7,8 | 37,4 | 1,6 | 27,1 | 7,6 | 19,5 |
| Jeunes 15 à 24 | 983,4 | 0,3 | 1,5 | 0,9 | 70,8 | 5,8 | 0,4 | 20,3 | 8,3 | 12,0 |
| Hommes | 428,5 | - | - | 0,7 | 74,4 | 5,2 | 0,4 | 19,0 | 8,4 | 10,6 |
| Femmes | 554,9 | 0,0 | 2,7 | 1,0 | 68,0 | 6,3 | 0,4 | 21,3 | 8,3 | 13,0 |
| Adultes 25 ans et plus | 1 698,6 | 3,1 | 16,5 | 5,9 | 4,0 | 37,9 | 2,1 | 41,9 | 9,5 | 21,0 |
| Hommes | 385,2 | 2,5 | 21,0 | 2,4 | 7,8 | 37,4 | 1,6 | 27,1 | 7,6 | 19,5 |
| Femmes | 1 313,4 | 0,3 | 1,5 | 0,9 | 70,8 | 5,8 | 0,4 | 20,3 | 8,3 | 12,0 |
| Total | 2 681,9 | 2,1 | 11,1 | 4,0 | 28,5 | 26,1 | 1,5 | 26,7 | 9,0 | 17,7 |

Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

En 1999, la plupart des travailleurs ayant effectué des heures supplémentaires n'étaient pas rémunérés pour leurs efforts additionnels. Cependant, le pourcentage d'heures supplémentaires payées a augmenté alors que celui des heures supplémentaires non payées est demeuré stable.

[illegible]

| | | | | | | | | |
|-------|----------|---------|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Total | 11 164,0 | 2 057,9 | 18,4 | 9,0 | 9,9 | 0,2 | 0,3 | 0,0 |
|-------|----------|---------|------|-----|-----|-----|-----|-----|

Industrie

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Projections** |
|--|---------|-------|------|------|------|------|---------------|
| Agriculture | 121,7 | 11,6 | 9,5 | 5,7 | 3,6 | 1,1 | 0,8 |
| Forêt, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz | 201,7 | 51,0 | 25,3 | 16,2 | 10,0 | 2,9 | 2,3 |
| Services publics | 103,6 | 25,9 | 25,0 | 15,4 | 10,9 | -0,7 | -0,2 |
| Construction | 477,2 | 80,6 | 16,9 | 12,9 | 4,4 | -0,2 | 0,5 |
| Fabrication | 1 980,7 | 475,7 | 24,0 | 17,4 | 7,0 | 0,8 | 1,0 |
| Commerce | 1 807,0 | 236,5 | 13,1 | 6,4 | 7,0 | -0,3 | -0,1 |
| Transport et entreposage | 560,7 | 102,5 | 18,3 | 12,8 | 5,9 | 0,6 | 1,0 |
| Finance, assurances, immobilier et location | 679,2 | 129,2 | 19,0 | 5,3 | 14,1 | -1,0 | -0,2 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 541,6 | 130,4 | 24,1 | 7,7 | 16,8 | -0,3 | -0,2 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 349,7 | 41,8 | 12,0 | 6,5 | 5,2 | -0,5 | -0,2 |
| Services d'enseignement | 800,0 | 254,7 | 31,8 | 2,4 | 29,9 | 0,6 | -0,2 |
| Soins de santé et assistance sociale | 1 120,8 | 157,1 | 14,0 | 6,7 | 7,9 | 0,5 | 0,5 |
| Information, culture et loisirs | 499,7 | 95,4 | 19,1 | 8,2 | 11,3 | 0,6 | 0,5 |
| Hébergement et services de restauration | 783,1 | 63,8 | 8,1 | 4,4 | 3,6 | -0,6 | -0,5 |
| Autres services | 431,2 | 59,5 | 13,8 | 5,4 | 8,2 | -0,6 | -0,8 |
| Administrations publiques | 706,0 | 142,3 | 20,2 | 8,1 | 13,0 | 0,3 | 0,3 |

Professions

| | | | | | | | | |
|--|---------|-------|------|------|------|------|------|------|
| Gestion | 877,4 | 304,9 | 34,8 | 4,5 | 30,8 | 2,2 | -0,1 | 2,4 |
| Affaires, finance et administration | 2 177,8 | 347,2 | 15,9 | 7,0 | 9,4 | -0,4 | 0,2 | -0,6 |
| Sciences naturelles et appliquées | 744,1 | 203,5 | 27,3 | 12,3 | 16,0 | 0,9 | 0,6 | 0,4 |
| et professions apparentées | 582,5 | 84,3 | 14,5 | 8,4 | 6,8 | 0,9 | 0,6 | 0,2 |
| Secteur de la santé | 777,3 | 269,5 | 34,7 | 2,8 | 32,3 | 1,6 | 0,1 | 1,6 |
| Sciences sociales, enseignement, | 249,7 | 41,7 | 16,7 | 6,0 | 10,3 | -1,7 | 0,1 | -1,7 |
| administration publique et religion | 2 896,9 | 267,2 | 9,2 | 5,2 | 4,3 | -0,6 | -0,3 | -0,3 |
| Arts, culture, sports et loisirs | 1 556,9 | 299,2 | 19,2 | 16,9 | 2,7 | 0,9 | 0,9 | - |
| Métiers, transport et machinerie | 237,1 | 28,8 | 12,1 | 9,4 | 2,5 | 0,5 | 0,5 | -0,1 |
| primaire | 1 064,2 | 211,7 | 19,9 | 18,4 | 1,7 | 0,3 | 0,8 | -0,4 |
| Professions propres au secteur | | | | | | | | |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique | | | | | | | | |

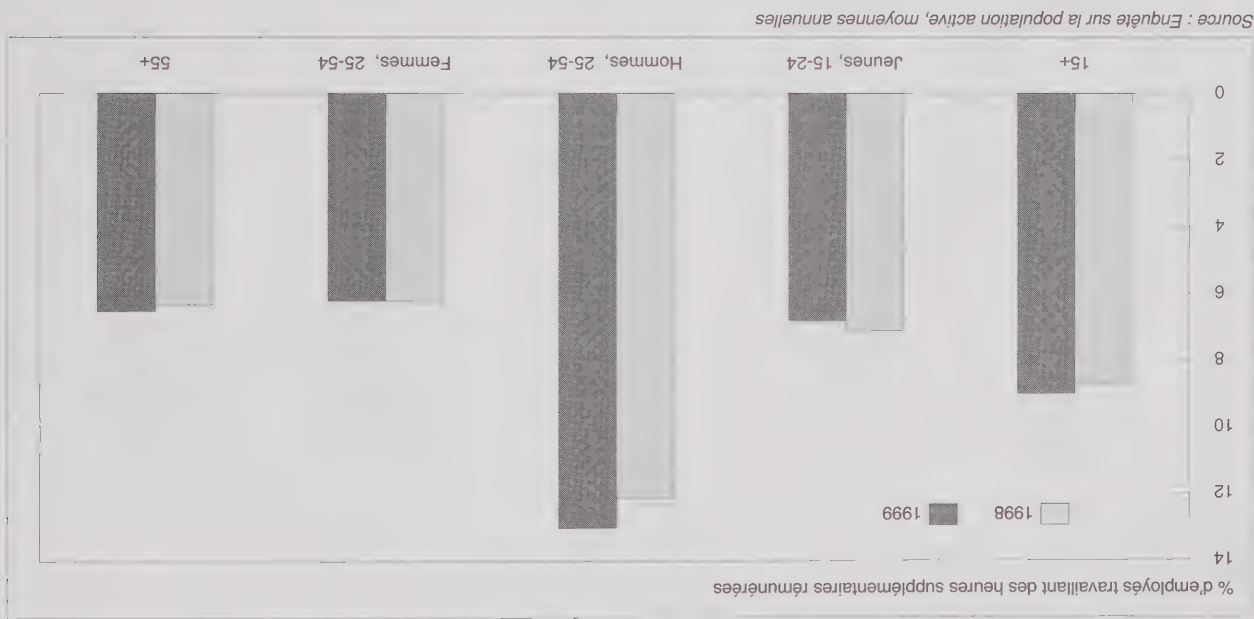
Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

*** Comprend ceux qui ont travaillé des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées durant la même semaine.

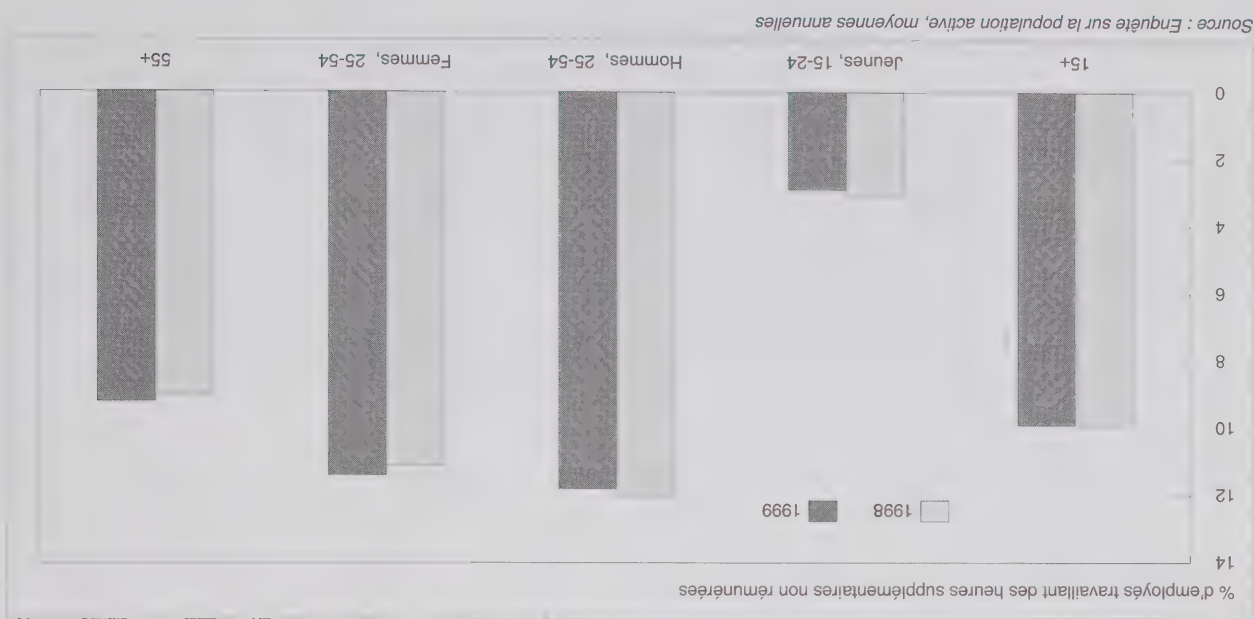
* Comprend ceux qui ont travaillé des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées durant la même semaine.
 ** Veuillez consulter « Note sur le changement apporté aux données selon les secteurs public et privé ainsi qu'aux données selon la profession » dans la section Définitions, sources de données et méthodologie d'enquête.

Heures de travail

22 En 1999, par mois, en moyenne 9 % des employés effectuaient des heures supplémentaires rémunérées, légèrement en hausse par rapport à l'année précédente. Les hommes de 25 à 54 ans ont connu l'augmentation la plus remarquable.



23 Parmi les femmes d'âge adulte effectuant des heures supplémentaires, la majorité n'était pas rémunérées pour ces heures.



En 1999, ce sont les travailleurs des industries de l'agriculture et de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz et les professions propres au secteur primaire qui ont eu l'horaire de travail habituel le plus long.

Heures de travail

Heures habituellement travaillées à l'emploi principal

| Emploi total | 1 à 14 | 15 à 29 | 30 à 34 | 35 à 39 | 40 | 41 à 49 | 50+ | Total | Moyenne |
|--------------|--------|---------|---------|---------|----|---------|-----|-------|---------|
|--------------|--------|---------|---------|---------|----|---------|-----|-------|---------|

Total 14 531,2 874,6 1 807,3 933,4 2 952,7 5 520,9 898,3 1 544,0 533 960,8 36,7

Industrie

| | | | | | | | | | | |
|---|---------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|----------|------|
| Agriculture Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz | 410,3 | 40,8 | 47,2 | 28,7 | 17,0 | 81,7 | 26,6 | 168,3 | 18 341,2 | 44,7 |
| Services publics | 115,8 | - | - | 5,8 | 19,6 | 131,0 | 32,4 | 66,1 | 11 939,1 | 44,6 |
| Construction | 774,8 | 22,6 | 41,8 | 42,7 | 56,6 | 378,1 | 75,7 | 157,3 | 31 778,5 | 41,0 |
| Fabrication | 2 217,4 | 26,0 | 56,1 | 41,4 | 270,1 | 1 480,0 | 232,8 | 110,9 | 88 272,1 | 39,8 |
| Commerce | 2 248,3 | 192,7 | 424,8 | 163,2 | 284,2 | 823,5 | 145,3 | 214,7 | 77 687,1 | 34,6 |
| Transport et entreposage | 744,5 | 18,5 | 68,1 | 31,0 | 83,5 | 326,7 | 52,3 | 164,3 | 30 844,4 | 41,4 |
| Finance, assurances, immobilier et location | 862,9 | 36,9 | 91,1 | 47,5 | 327,2 | 250,0 | 32,4 | 77,8 | 31 675,2 | 36,7 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 905,0 | 38,7 | 74,8 | 48,5 | 209,3 | 344,9 | 50,2 | 138,7 | 34 932,7 | 38,6 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services | 507,2 | 47,7 | 85,6 | 42,3 | 72,9 | 180,0 | 32,6 | 46,1 | 17 370,2 | 34,2 |
| Services d'enseignement de soutien | 982,6 | 92,0 | 144,7 | 97,2 | 297,5 | 272,8 | 27,2 | 51,2 | 32 450,1 | 33,0 |
| Soins de santé et assistance sociale | 1 444,4 | 83,0 | 300,1 | 143,7 | 488,7 | 287,8 | 41,8 | 99,2 | 49 198,6 | 34,1 |
| Information, culture et loisirs | 630,0 | 63,8 | 79,2 | 39,7 | 166,2 | 209,8 | 22,0 | 49,3 | 21 673,8 | 34,4 |
| Hébergement et services de restauration | 924,8 | 112,6 | 242,8 | 113,2 | 98,7 | 228,9 | 36,1 | 92,5 | 29 556,9 | 32,0 |
| Autres services | 721,6 | 75,3 | 100,5 | 55,0 | 82,8 | 257,2 | 57,6 | 93,3 | 25 560,5 | 35,4 |
| Administrations publiques | 774,2 | 17,7 | 41,7 | 28,7 | 432,1 | 211,3 | 30,5 | 12,2 | 28 255,3 | 36,5 |

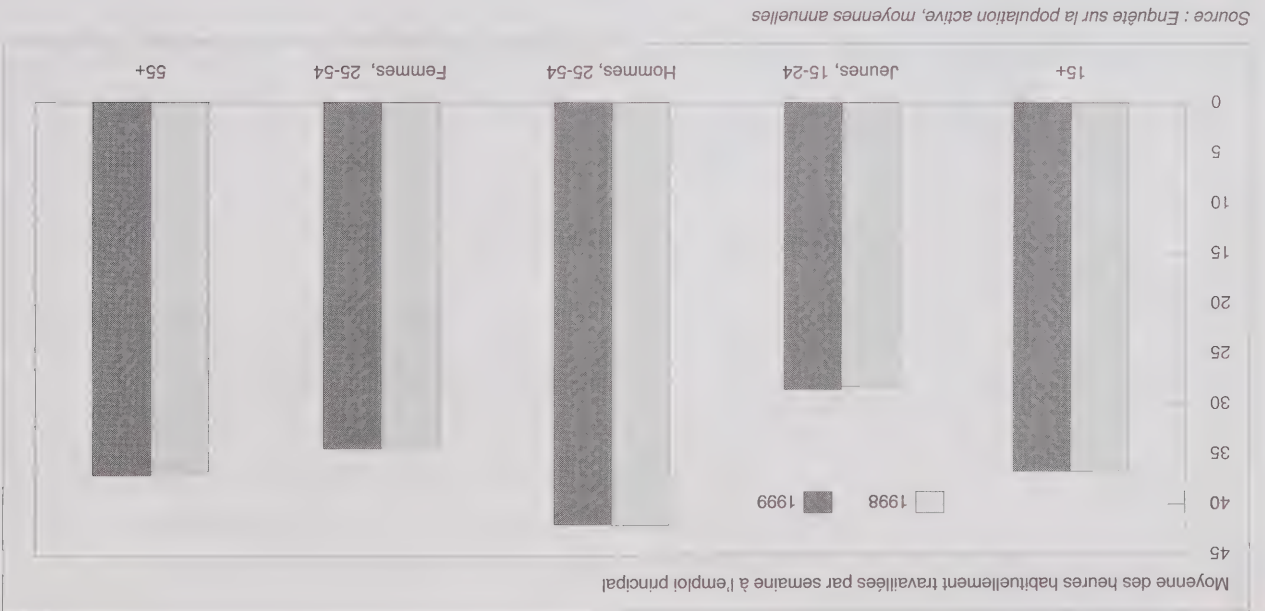
Professions*

| | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|-----------|------|
| Gestion Affaires, finance et administration | 1 383,0 | 20,9 | 53,2 | 42,2 | 271,6 | 553,5 | 108,5 | 333,1 | 59 321,0 | 42,9 |
| Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées | 2 607,4 | 143,0 | 302,8 | 157,2 | 943,2 | 877,3 | 85,0 | 99,1 | 91 345,0 | 35,0 |
| Sciences sociales, enseignement, secteur de la santé | 913,0 | 12,8 | 30,5 | 26,2 | 305,9 | 421,9 | 46,4 | 69,3 | 35 732,2 | 39,1 |
| Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion | 764,3 | 34,9 | 169,9 | 79,6 | 249,6 | 149,2 | 24,9 | 56,2 | 26 194,2 | 34,3 |
| Arts, culture, sports et loisirs | 992,4 | 56,4 | 127,3 | 83,8 | 316,0 | 281,8 | 37,2 | 89,9 | 35 286,1 | 35,6 |
| Ventes et services | 415,5 | 61,9 | 69,2 | 34,9 | 77,3 | 110,9 | 15,1 | 46,1 | 13 555,7 | 32,6 |
| Métiers, transport et machinerie | 3 587,3 | 436,9 | 860,4 | 367,2 | 498,3 | 1 024,8 | 175,2 | 224,5 | 112 696,0 | 31,4 |
| Professions propres au secteur primaire | 2 087,3 | 43,9 | 107,6 | 81,7 | 162,2 | 1 111,8 | 222,7 | 357,5 | 86 105,4 | 41,3 |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique | 1 186,0 | 15,2 | 33,4 | 27,0 | 102,1 | 829,4 | 137,6 | 41,3 | 46 964,9 | 39,6 |

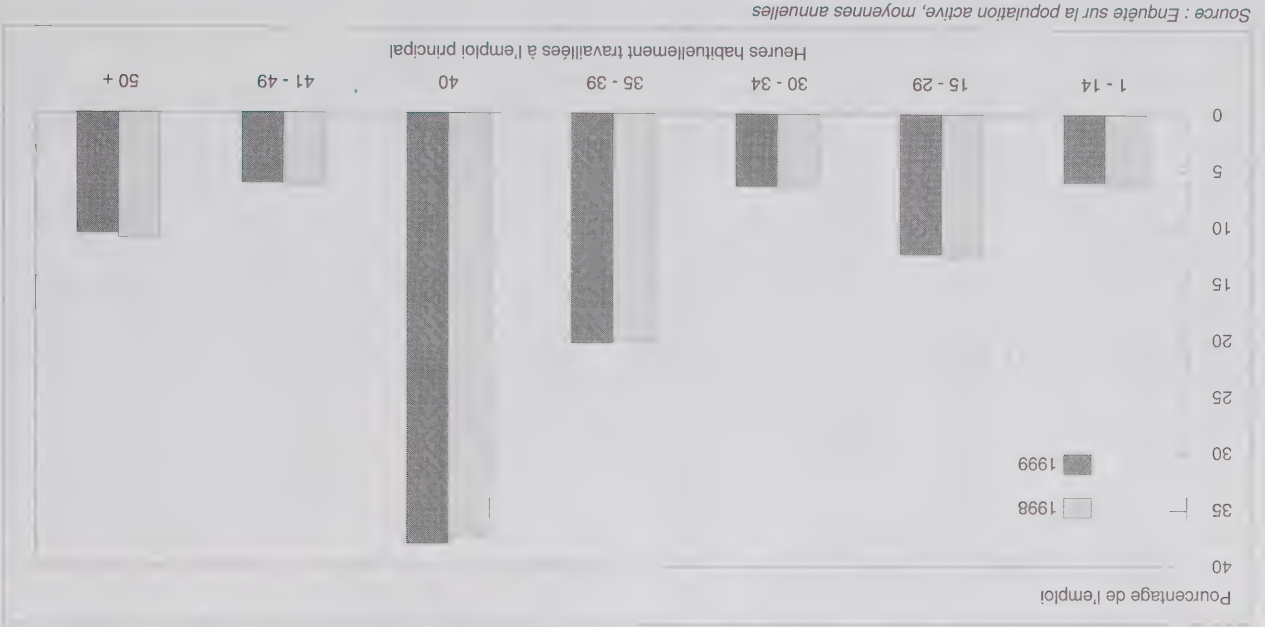
Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles
* Veuillez consulter « Note sur le changement apporté aux données selon les secteurs public et privé ainsi qu'aux données selon la profession » dans la section Définitions, sources de données et méthodologie d'enquête.

Heures de travail

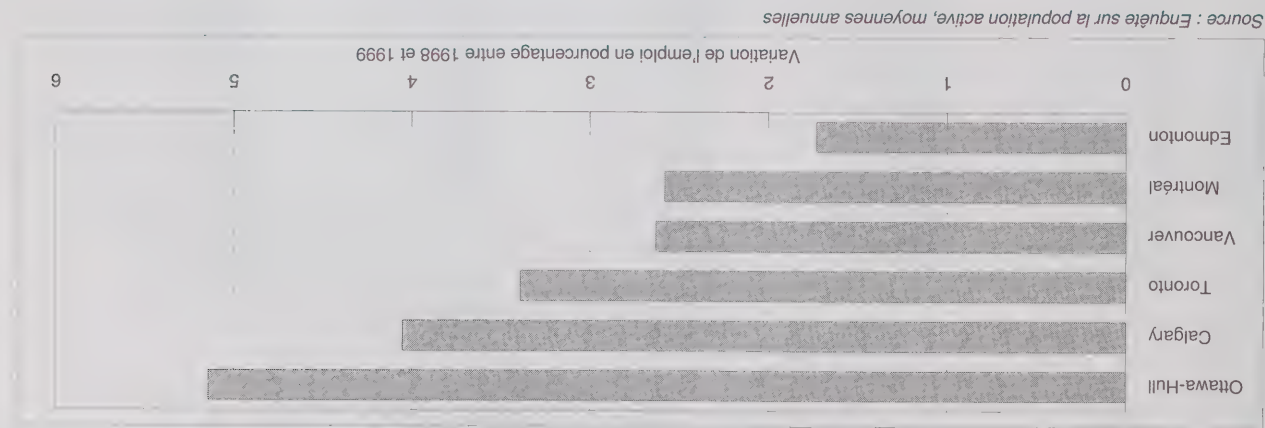
19 Le nombre moyen d'heures habituelles est demeuré stable en 1999. Au cours de l'année, la semaine de travail comptait en moyenne 36,7 heures.



20 La répartition des heures de travail a également été stable en 1999. Seulement 58 % de tous les travailleurs avaient un horaire habituel de 35 à 40 heures par semaine à leur emploi principal.



Parmi les villes canadiennes les plus peuplées, Ottawa-Hull et Calgary ont affiché le taux de croissance de l'emploi le plus élevé en 1999.



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

| | Moyennes annuelles | | Variation absolue | | Variation en pourcentage entre | |
|--------|--------------------|----------|-------------------|--------------|--------------------------------|--------------|
| Emploi | 1989 | 1998 | 1989 et 1998 | 1998 et 1999 | 1989 et 1998 | 1998 et 1999 |
| Canada | 12 986,4 | 14 140,4 | 1 544,8 | 390,8 | 11,9 % | 2,8 |

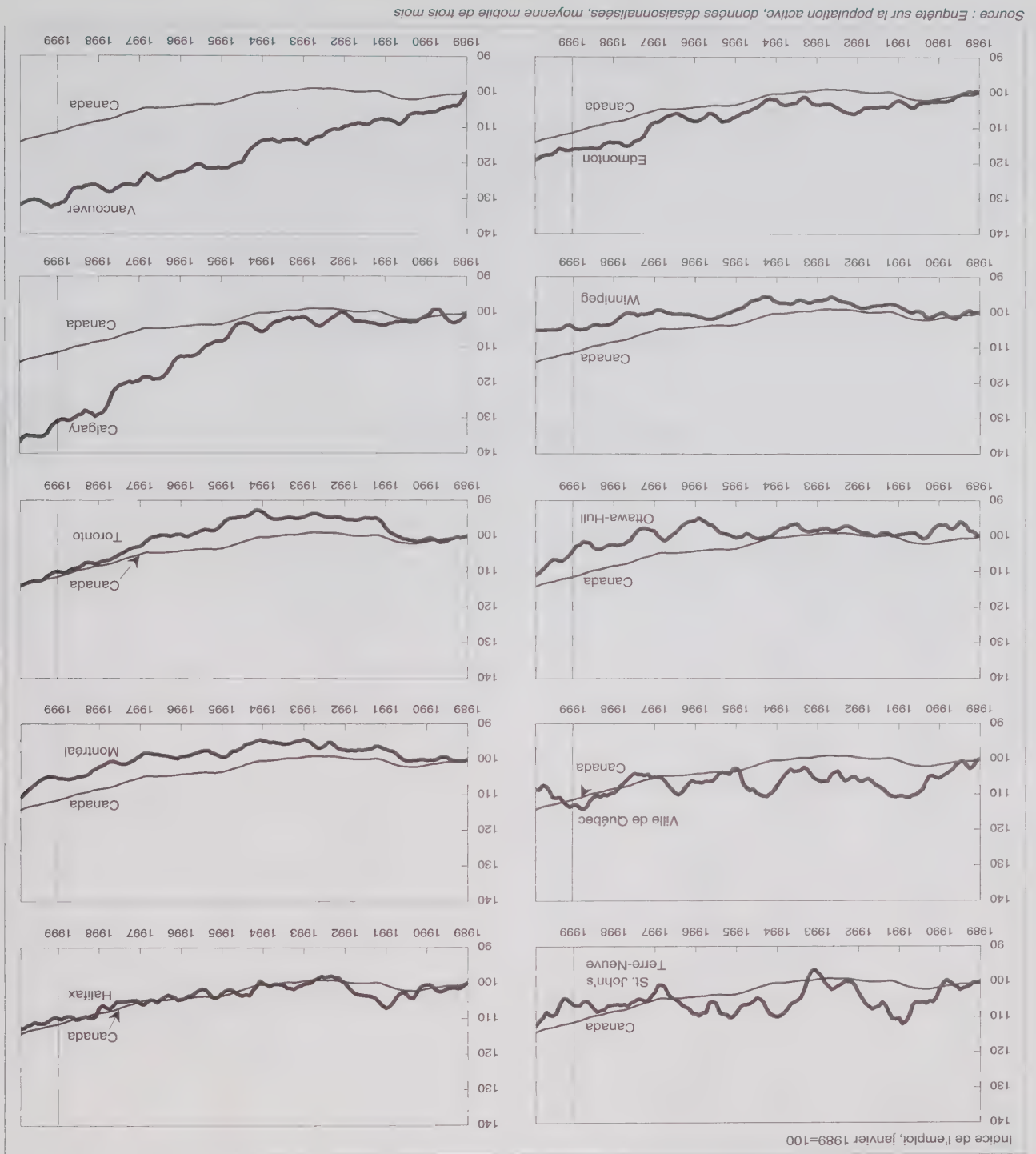
| | | | | | | | |
|--------------------------|---------|---------|---------|-------|------|------|------|
| St. John's, T.-N. | 74,4 | 78,8 | 80,1 | 5,7 | 1,3 | 7,7 | 1,6 |
| Halifax | 159,1 | 172,2 | 174,8 | 15,7 | 2,6 | 9,9 | 1,5 |
| Saint John, N.-B. | 56,2 | 56,7 | 59,4 | 3,2 | 2,7 | 5,7 | 4,8 |
| Chicoutimi - Jonquière | 63,9 | 64,4 | 67,5 | 3,6 | 3,1 | 5,6 | 4,8 |
| Ville de Québec | 298,1 | 324,5 | 319,6 | 21,5 | -4,9 | 7,2 | -1,5 |
| Trois-Rivières | 61,5 | 60,7 | 61,9 | 0,4 | 1,2 | 0,7 | 2,0 |
| Sherbrooke | 66,9 | 65,9 | 69,6 | 2,7 | 3,7 | 4,0 | 5,6 |
| Montréal | 1 543,4 | 1 614,5 | 1 656,2 | 112,8 | 41,7 | 7,3 | 2,6 |
| Ottawa - Hull | 490,6 | 517,2 | 543,8 | 53,2 | 26,6 | 10,8 | 5,1 |
| Sudbury | 70,3 | 71,7 | 72,0 | 1,7 | 0,3 | 2,4 | 0,4 |
| Oshawa | 126,4 | 140,6 | 147,9 | 21,5 | 7,3 | 17,0 | 5,2 |
| Toronto | 2 145,0 | 2 312,5 | 2 390,8 | 245,8 | 78,3 | 11,5 | 3,4 |
| Hamilton | 321,6 | 324,0 | 325,0 | 3,4 | 1,0 | 1,1 | 0,3 |
| St. Catharines - Niagara | 160,2 | 179,4 | 178,4 | 18,2 | -1,0 | 11,4 | -0,6 |
| London | 196,2 | 200,8 | 211,3 | 15,1 | 10,5 | 7,7 | 5,2 |
| Windsor | 132,1 | 140,1 | 146,2 | 14,1 | 6,1 | 10,7 | 4,4 |
| Kitchener | 196,3 | 208,1 | 218,8 | 22,5 | 10,7 | 11,5 | 5,1 |
| Thunder Bay | 61,7 | 57,4 | 60,5 | -1,2 | 3,1 | -1,9 | 5,4 |
| Winnipeg | 331,5 | 343,6 | 345,7 | 14,2 | 2,1 | 4,3 | 0,6 |
| Regina | 96,5 | 104,9 | 104,8 | 8,3 | -0,1 | 8,6 | -0,1 |
| Saskatoon | 102,0 | 112,0 | 113,3 | 11,3 | 1,3 | 11,1 | 1,2 |
| Calgary | 389,9 | 499,1 | 519,3 | 129,4 | 20,2 | 33,2 | 4,0 |
| Edmonton | 415,6 | 474,9 | 483,1 | 67,5 | 8,2 | 16,2 | 1,7 |
| Vancouver | 799,1 | 979,6 | 1 005,4 | 206,3 | 25,8 | 25,8 | 2,6 |
| Victoria | 129,7 | 146,6 | 154,2 | 24,5 | 7,6 | 18,9 | 5,2 |

Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Les villes métropolitaines du Canada

17

Jusqu'à maintenant au cours de la décennie, Vancouver et Edmonton affichent une très forte croissance de l'emploi. En 1999, l'emploi à connu une recrudescence à Montréal ainsi qu'à Ottawa-Hull et a continué de croître à Toronto.



Provinces

...cependant, le plus grand nombre de personnes nouvellement occupées provenait de l'Ontario et du Québec.

15

Variation absolue
entre décembre
1998 et 1999

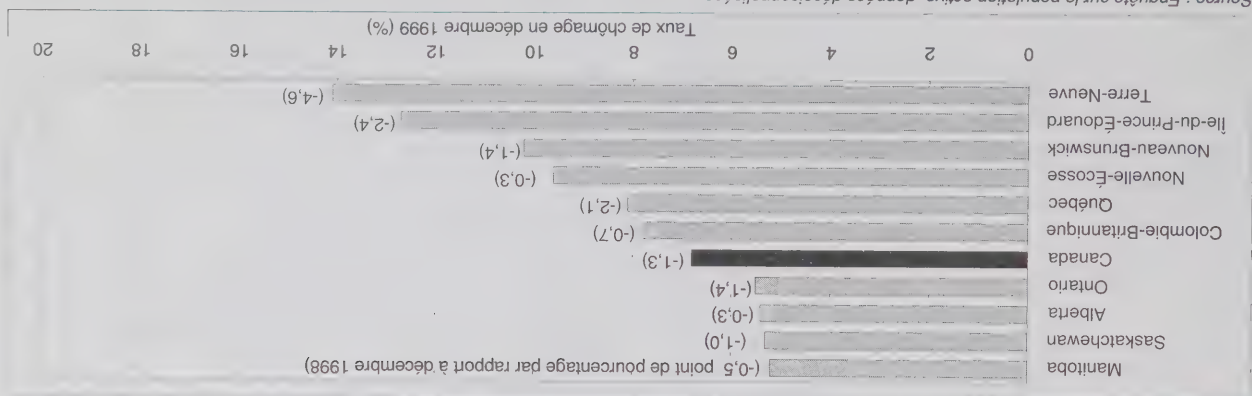
Variation en pourcentage
entre décembre
1998 et 1999

| | 1998 | 1999 | 1998 et 1999 | 1999 |
|-----------------------|----------|----------|--------------|-------|
| Emploi | | | | |
| Canada | 13 075,7 | 14 320,3 | 1 244,6 | 9,5 |
| Terre-Neuve | 206,3 | 197,7 | -8,6 | -4,2 |
| Ile-du-Prince-Édouard | 54,6 | 59,8 | 5,2 | 9,5 |
| Nouvelle-Écosse | 381,9 | 401,6 | 19,7 | 5,1 |
| Nouveau-Brunswick | 297,5 | 328,0 | 30,5 | 10,2 |
| Québec | 3 124,2 | 3 333,0 | 208,8 | 6,7 |
| Ontario | 5 231,8 | 5 575,8 | 344,0 | 6,6 |
| Manitoba | 511,4 | 539,6 | 28,2 | 5,5 |
| Saskatchewan | 454,2 | 477,7 | 23,5 | 5,2 |
| Alberta | 1 267,8 | 1 533,9 | 266,1 | 21,0 |
| Colombie-Britannique | 1 546,0 | 1 873,3 | 327,3 | 21,2 |
| Chômage | | | | |
| Canada | 1 081,6 | 1 266,2 | 184,6 | 17,0 |
| Terre-Neuve | 41,3 | 45,5 | 4,2 | 10,2 |
| Ile-du-Prince-Édouard | 9,7 | 10,6 | 0,9 | 9,4 |
| Nouvelle-Écosse | 44,8 | 44,1 | -0,7 | -1,6 |
| Nouveau-Brunswick | 45,2 | 42,9 | -2,3 | -5,1 |
| Québec | 332,6 | 377,1 | 44,5 | 13,4 |
| Ontario | 301,1 | 416,0 | 114,9 | 38,2 |
| Manitoba | 41,0 | 32,7 | -8,3 | -20,2 |
| Saskatchewan | 33,3 | 32,3 | -1,0 | -3,0 |
| Alberta | 92,0 | 91,9 | -0,1 | -0,1 |
| Colombie-Britannique | 140,6 | 173,2 | 32,6 | 23,2 |

Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

En 1999, les taux de chômage ont diminué dans toutes les provinces.

16

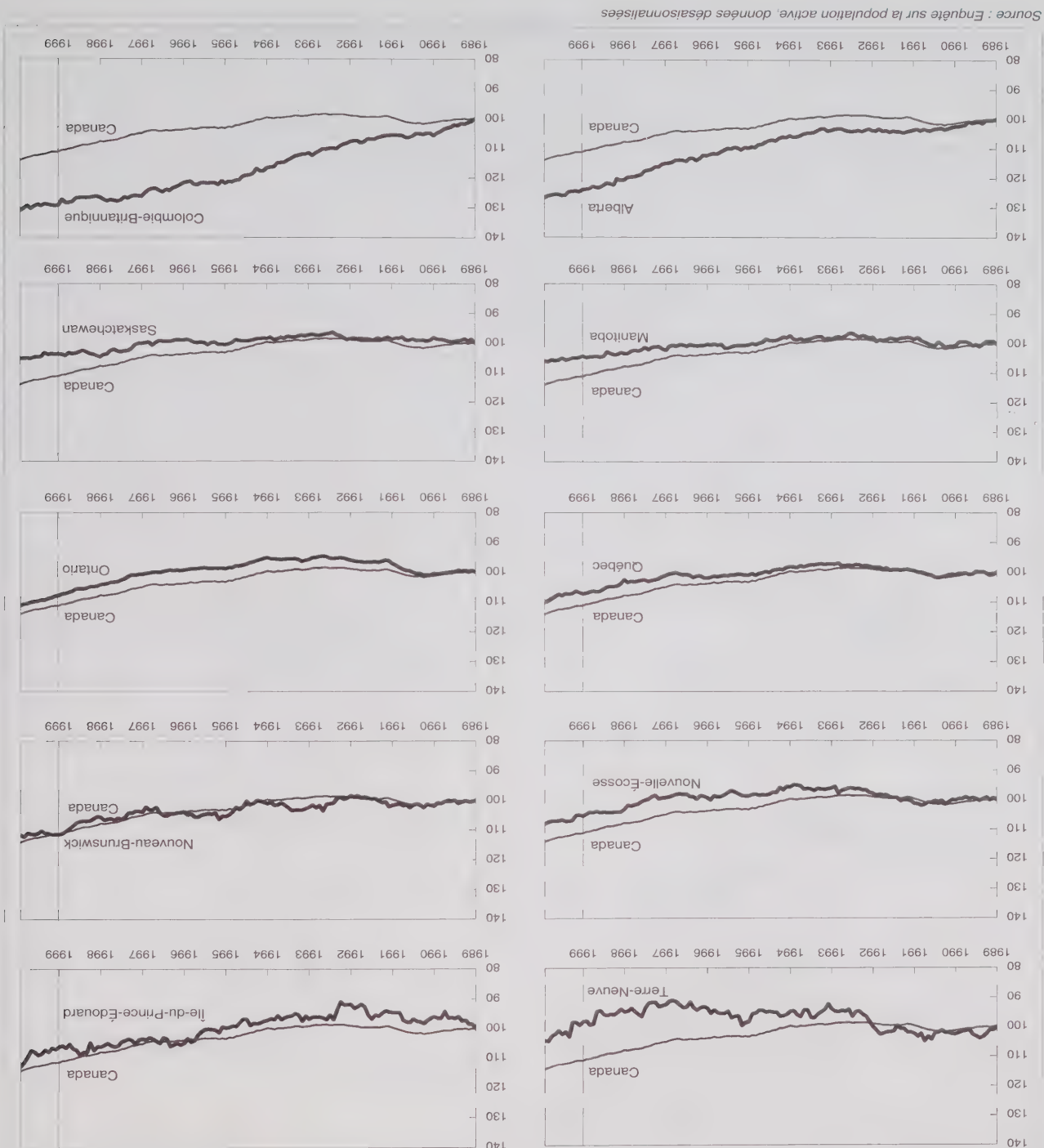


Provinces

14

En terme de pourcentage, la croissance de l'emploi a été plus forte à Terre-Neuve et à l'Île-du-Prince-Édouard...

Indice de l'emploi, janvier 1989=100



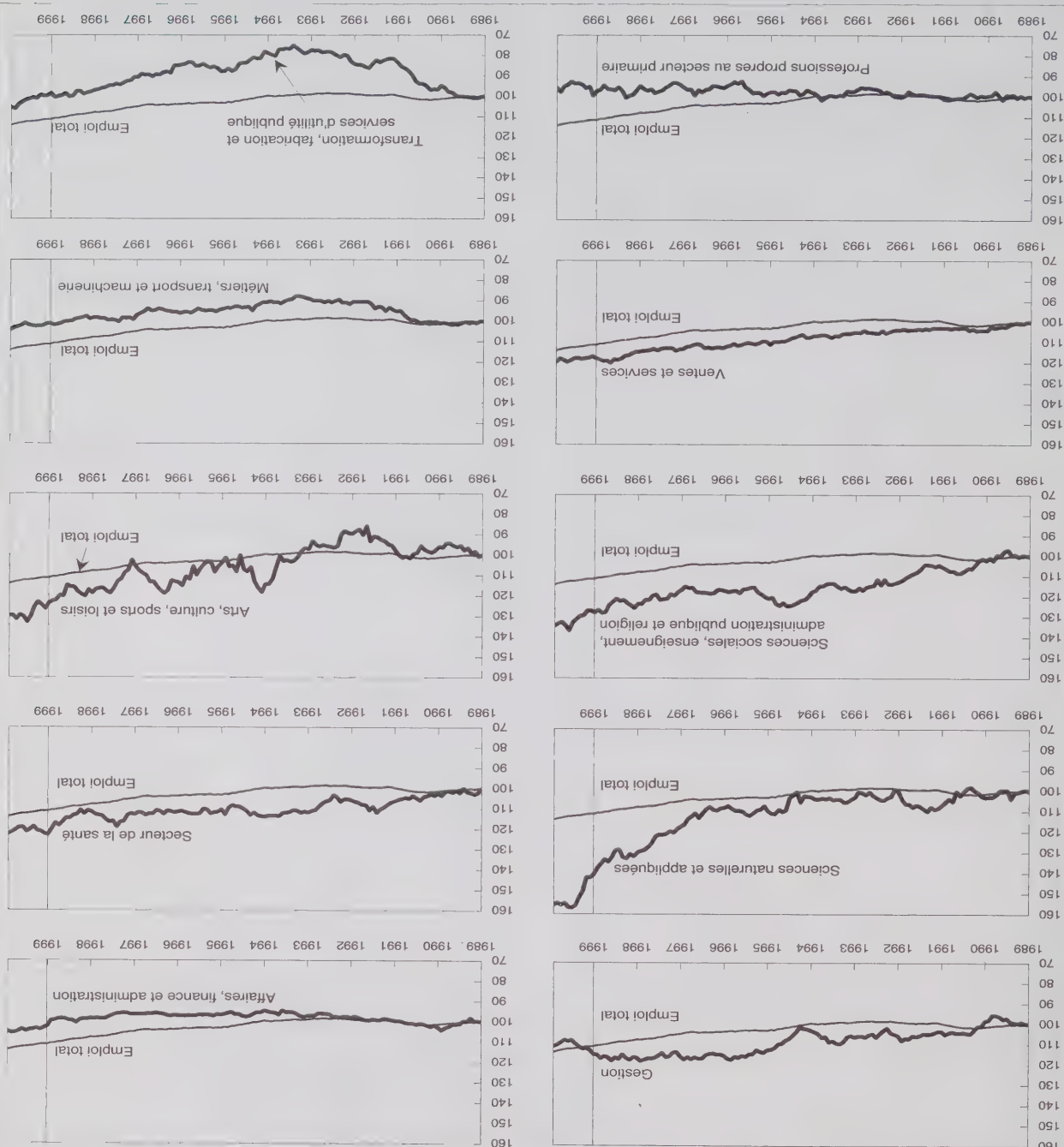
Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Profession

13

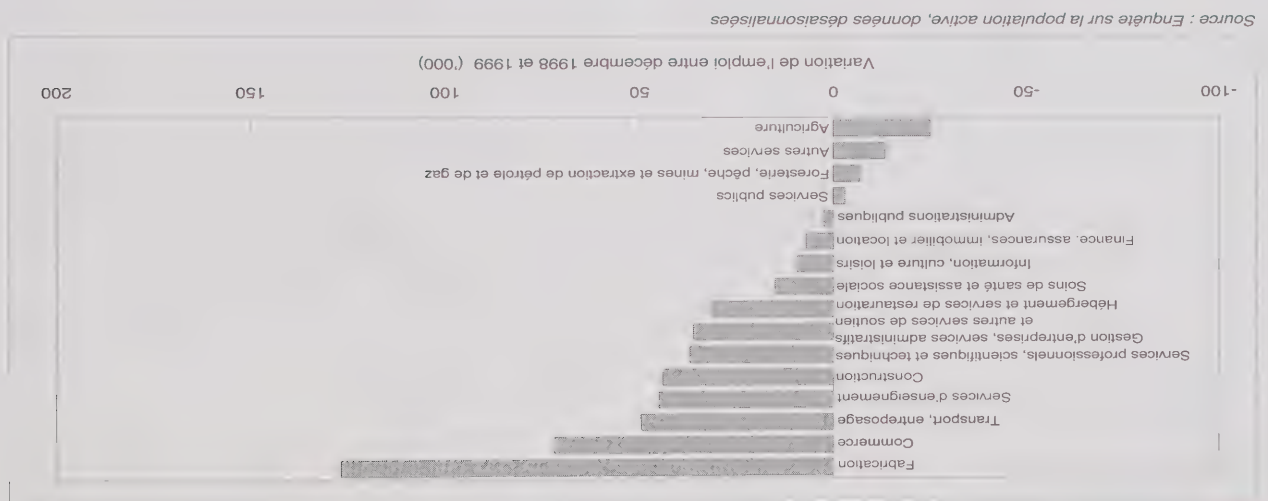
Au cours de la décennie, la croissance de l'emploi a été la plus marquée chez les cols blancs. L'emploi chez les cols bleus a été durement touché pendant la récession et n'est retourné que récemment au niveau préalable à cette dernière. En 1999, le nombre d'emplois dans la branche des sciences naturelles et appliquées a continué de croître*.

Indice de l'emploi, janvier 1989=100



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées
* Veuillez consulter « Note sur le changement apporté aux données selon les secteurs public et privé ainsi qu'aux données d'enquête, profession » dans la section Définitions, sources de données et méthodologie d'enquête.

Avec une hausse de 5,9 % en 1999, la fabrication poursuit sa tendance à la hausse, représentant près du tiers des gains d'emplois. La plus importante baisse est survenue en agriculture qui a été durement touchée par une chute des prix des produits de base.

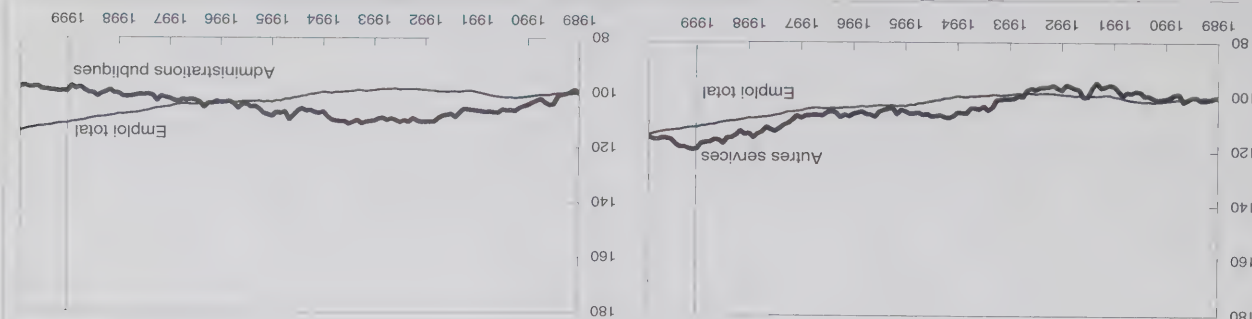
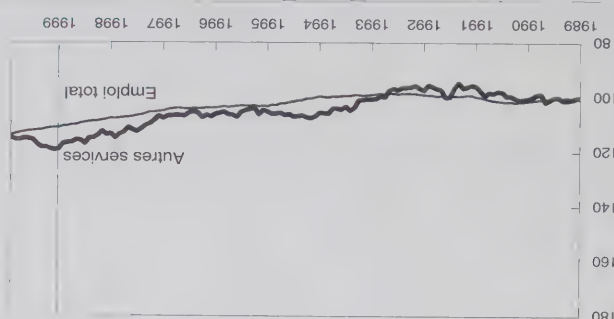
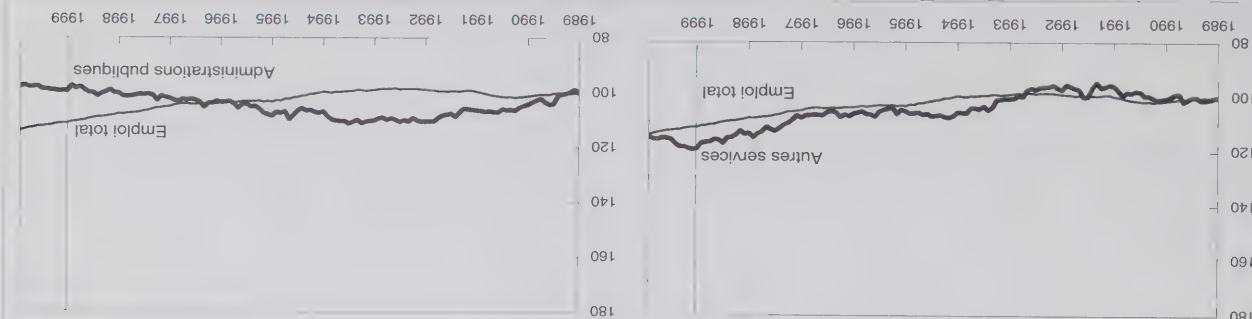
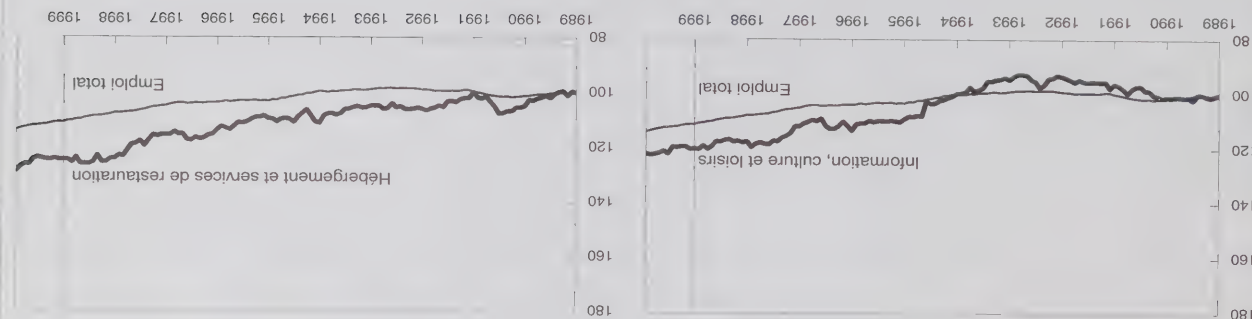
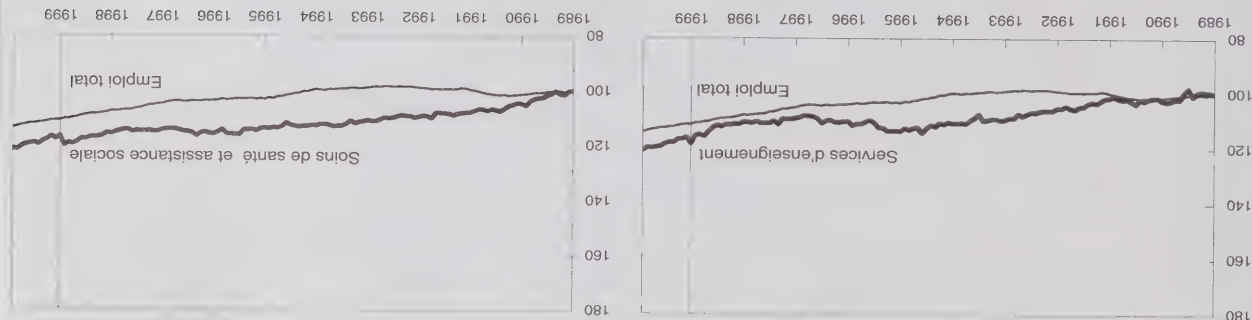
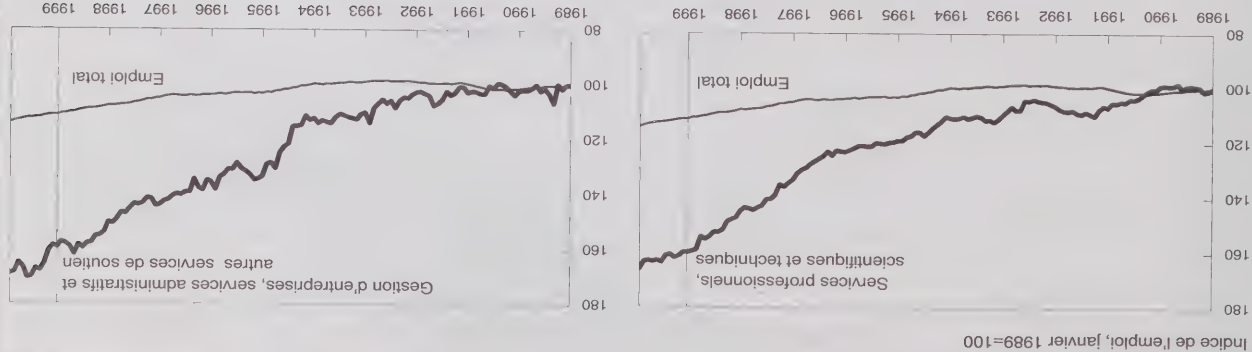


| Variation absolue entre décembre 1998 et 1999 | Variation en pourcen- tage entre décembre 1998 et 1999 | Niveau de décembre | | | |
|---|--|--------------------|------|------|--|
| | | 1998 | 1999 | 1999 | |

| | | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|---------|-------|-------|------|
| Ensemble des industries, emploi | 13 075,7 | 14 320,3 | 14 747,5 | 1 671,8 | 427,2 | 12,8 | 3,0 |
| Secteur de la production de biens | 3 826,8 | 3 729,4 | 3 865,3 | 38,5 | 135,9 | 1,0 | 3,6 |
| Agriculture | 448,5 | 424,1 | 399,1 | -49,4 | -25,0 | -11,0 | -5,9 |
| Forêt, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz | 313,2 | 282,1 | 275,3 | -37,9 | -6,8 | -12,1 | -2,4 |
| Services publics | 139,0 | 118,4 | 115,4 | -23,6 | -3,0 | -17,0 | -2,5 |
| Construction | 814,2 | 763,4 | 807,4 | -6,8 | 44,0 | -0,8 | 5,8 |
| Fabrication | 2 111,9 | 2 141,4 | 2 268,2 | 156,3 | 126,8 | 7,4 | 5,9 |
| Secteur des services | 9 248,8 | 10 590,9 | 10 882,2 | 1 633,4 | 291,3 | 17,7 | 2,8 |
| Commerce | 2 046,8 | 2 199,8 | 2 271,7 | 224,9 | 71,9 | 11,0 | 3,3 |
| Transport et entreposage | 661,8 | 714,6 | 764,2 | 102,4 | 49,6 | 15,5 | 6,9 |
| Finance, assurances, immobilier et location | 840,4 | 858,3 | 865,3 | 24,9 | 7,0 | 3,0 | 0,8 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 551,1 | 889,5 | 926,5 | 375,4 | 37,0 | 68,1 | 4,2 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 311,4 | 481,4 | 517,5 | 206,1 | 36,1 | 66,2 | 7,5 |
| Services d'enseignement | 853,0 | 956,7 | 1 001,7 | 148,7 | 45,0 | 17,4 | 4,7 |
| Soins de santé et assistance sociale | 1 273,6 | 1 456,9 | 1 471,9 | 198,3 | 15,0 | 15,6 | 1,0 |
| Information, culture et loisirs | 526,3 | 627,0 | 636,2 | 109,9 | 9,2 | 20,9 | 1,5 |
| Hébergement et services de restauration | 756,1 | 919,1 | 950,6 | 194,5 | 31,5 | 25,7 | 3,4 |
| Autres services | 616,4 | 722,2 | 708,9 | 92,5 | -13,3 | 15,0 | -1,8 |
| Administrations publiques | 811,9 | 765,4 | 767,8 | -44,1 | 2,4 | -5,4 | 0,3 |

Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

En 1999, la croissance de l'emploi a été particulièrement forte dans la fabrication. Au cours des années 90, la croissance de l'emploi a été plus forte dans la branche de la gestion d'entreprises, des services administratifs et des autres services de soutien et dans la branche des services professionnels, des services scientifiques et techniques.

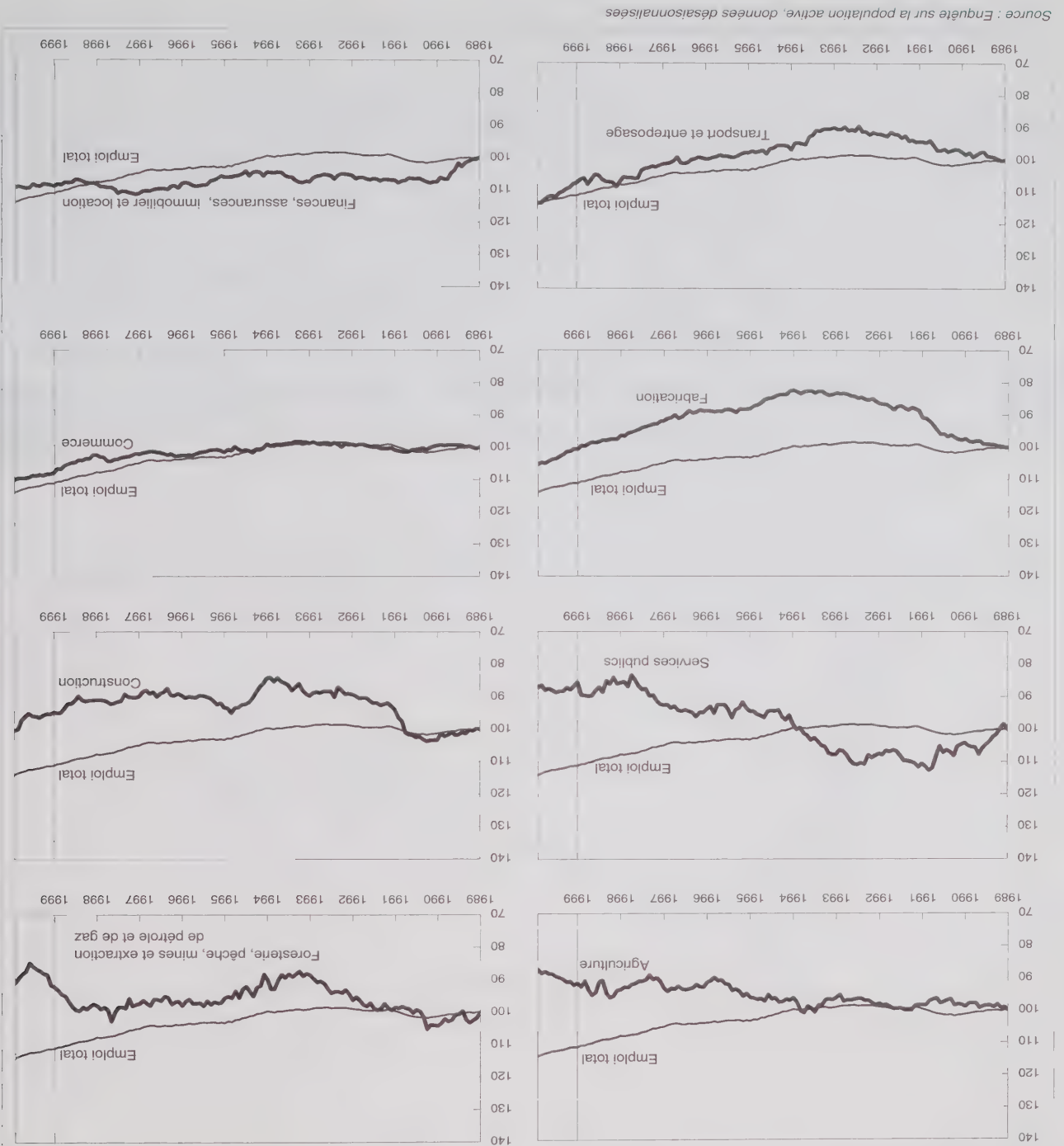


Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

En 1999, la croissance de l'emploi a été particulièrement forte dans la fabrication. Au cours des années 90, la croissance de l'emploi a été plus forte dans la gestion de la fabrication, des services administratifs et des autres services de soutien et dans la branche des services professionnels, scientifiques et techniques.

IIA

Indice de l'emploi, janvier 1989=100

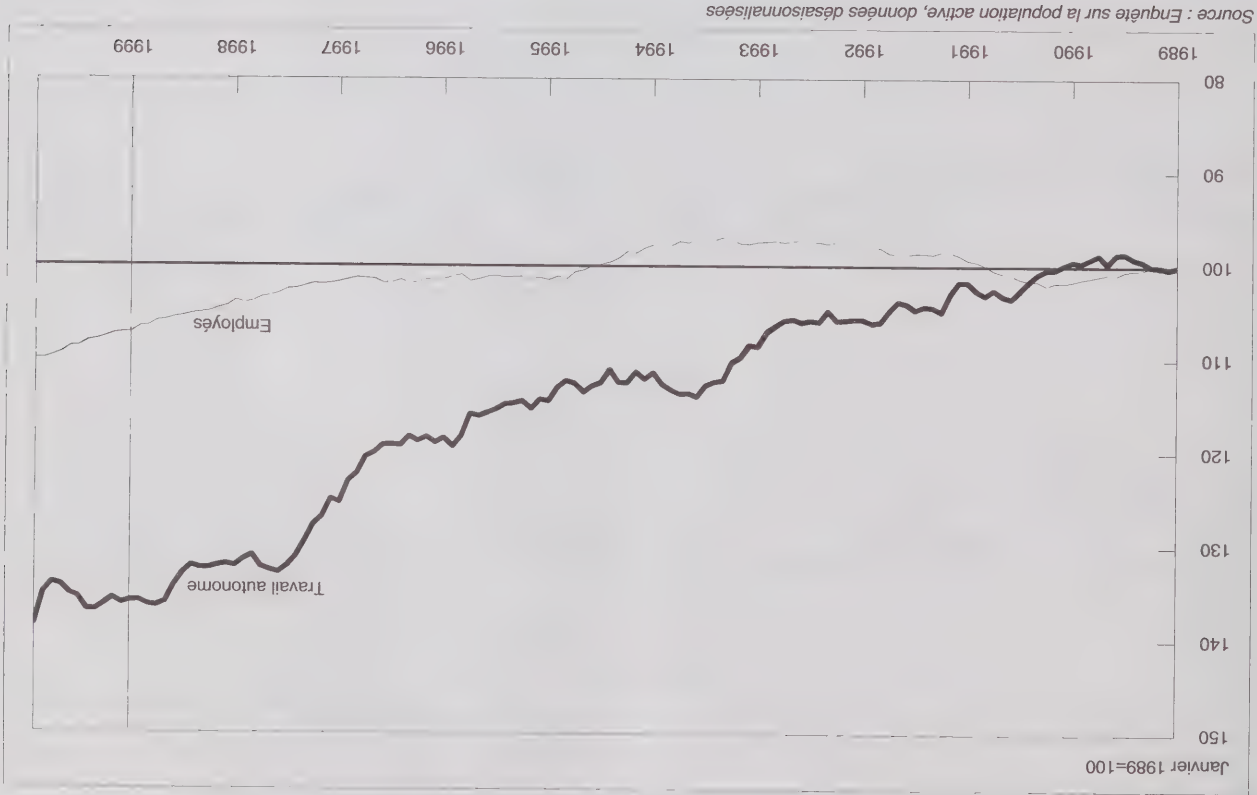


Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Situation vis-à-vis de l'emploi

9

Tout au long des années 90, le pourcentage de changement du nombre de travailleurs autonomes a devancé celui des employés.



Néanmoins, en 1999, le nombre d'employée s'est accru plus rapidement, accaparant la plus grande part des gains d'emplois.

10

| Niveau de décembre | | | Variation absolue entre décembre | | | Variation en pourcentage entre décembre |
|--------------------|----------|----------|-------------------------------------|-------|------|--|
| 1989 | 1998 | 1999 | 1989 ct 1998 | 1999 | 1999 | 1989 ct 1999 |
| '000 | | | '000 | | | % |
| Emploi total | 13 075,7 | 14 320,3 | 1 671,8 | 427,2 | 12,8 | 3,0 |
| Employés | 11 269,6 | 11 856,6 | 968,0 | 381,0 | 8,6 | 3,2 |
| Travail autonome | 1 806,1 | 2 463,7 | 703,8 | 46,2 | 39,0 | 1,9 |

Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Temps plein/Temps partiel

7 La croissance dans l'emploi à temps plein a repris de la vigueur alors que l'emploi à temps partiel a baissé...



8 ...ayant pour effet d'augmenter de plus d'un demi million le nombre de personnes occupées à temps plein.

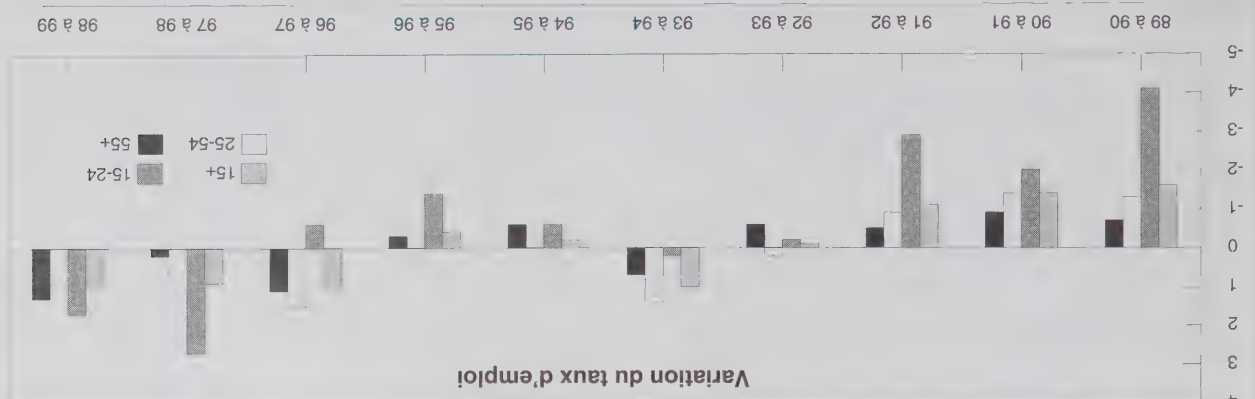
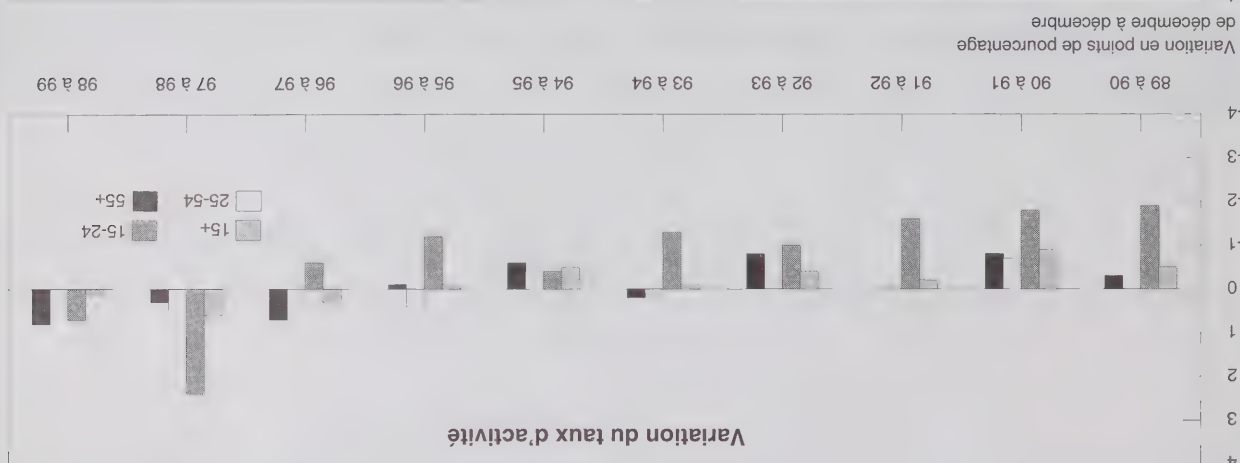
| Niveau de décembre | | | Variation absolue entre décembre | | | Variation en pourcentage entre décembre |
|--------------------|----------|----------|-------------------------------------|-----------------|-----------------|--|
| 1989 | 1998 | 1999 | 1989 et 1998 | 1989 et 1999 | 1998 et 1999 | |
| '000 | | | '000 | | | % |
| Emploi | 13 075,7 | 14 320,3 | 14 747,5 | 1 671,8 | 427,2 | 12,8 |
| Temps plein | 10 858,3 | 11 584,2 | 12 095,4 | 1 237,1 | 511,2 | 11,4 |
| Temps partiel | 2 217,3 | 2 736,1 | 2 652,1 | 434,8 | -84,0 | 19,6 |
| | | | | | | -3,1 |

Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Démographie du marché de travail

6

Pour seulement la deuxième fois de la décennie, tous les grands groupes d'âge ont enregistré une baisse du taux de chômage.



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Démographie du marché de travail

4 En 1999, l'emploi a progressé plus rapidement que la population. Au cours de l'année, le chômage a régressé dans tous les grands groupes démographiques...

Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

| | 1989 | 1998 | 1999 | 1989 et 1998 et 1999 | 1998 et 1999 | 1999 | 1989 et 1998 et 1999 | 1999 | 1989 et 1998 et 1999 |
|----------------------------------|----------|----------|----------|----------------------------|-----------------|------|----------------------------|------|----------------------------|
| | | | | | | | | | |
| Population 15 ans et plus | 21 042,8 | 23 805,3 | 24 111,4 | 3 068,6 | 306,1 | 14,6 | 1,3 | 0,8 | 1,3 |
| Jeunes 15 à 24 ans | 3 952,9 | 4 018,9 | 4 052,2 | 99,3 | 33,3 | 2,5 | 0,8 | 1,0 | 1,3 |
| Hommes 25 à 54 ans | 5 942,8 | 6 806,4 | 6 871,8 | 929,0 | 65,4 | 15,6 | 0,9 | 16,0 | 0,9 |
| Femmes 25 à 54 ans | 5 940,4 | 6 825,7 | 6 889,6 | 949,2 | 63,9 | 16,0 | 0,9 | 16,0 | 0,9 |
| Personnes de 55 ans et plus | 5 206,7 | 6 154,3 | 6 297,8 | 1 091,1 | 143,5 | 21,0 | 2,3 | 21,0 | 2,3 |
| Emploi 15 ans et plus | 13 075,7 | 14 320,3 | 14 747,5 | 1 671,8 | 427,2 | 12,8 | 3,0 | 4,0 | 3,0 |
| Jeunes 15 à 24 ans | 2 481,9 | 2 166,7 | 2 254,1 | -227,8 | 87,4 | -9,2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| Hommes 25 à 54 ans | 5 172,3 | 5 761,7 | 5 895,7 | 723,4 | 134,0 | 14,0 | 2,3 | 14,0 | 2,3 |
| Femmes 25 à 54 ans | 4 133,0 | 4 969,0 | 5 062,8 | 929,8 | 93,8 | 22,5 | 1,9 | 22,5 | 1,9 |
| Personnes de 55 ans et plus | 1 288,5 | 1 422,9 | 1 534,8 | 246,3 | 111,9 | 19,1 | 7,9 | 19,1 | 7,9 |
| Chômage 15 ans et plus | 1 081,6 | 1 266,2 | 1 074,9 | -6,7 | -191,3 | -0,6 | -15,1 | -0,6 | -15,1 |
| Jeunes 15 à 24 ans | 314,4 | 378,0 | 340,0 | -25,6 | -38,0 | 8,1 | -10,1 | 8,1 | -10,1 |
| Hommes 25 à 54 ans | 365,8 | 441,7 | 362,9 | -2,9 | -78,8 | -0,8 | -17,8 | -0,8 | -17,8 |
| Femmes 25 à 54 ans | 330,9 | 347,8 | 302,2 | -28,7 | -45,6 | -8,7 | -13,1 | -8,7 | -13,1 |
| Personnes de 55 ans et plus | 70,4 | 98,7 | 69,7 | -0,7 | -29,0 | -1,0 | -29,4 | -1,0 | -29,4 |

5 ...par conséquent, les taux d'emploi ont augmenté alors que les taux de chômage ont diminué.

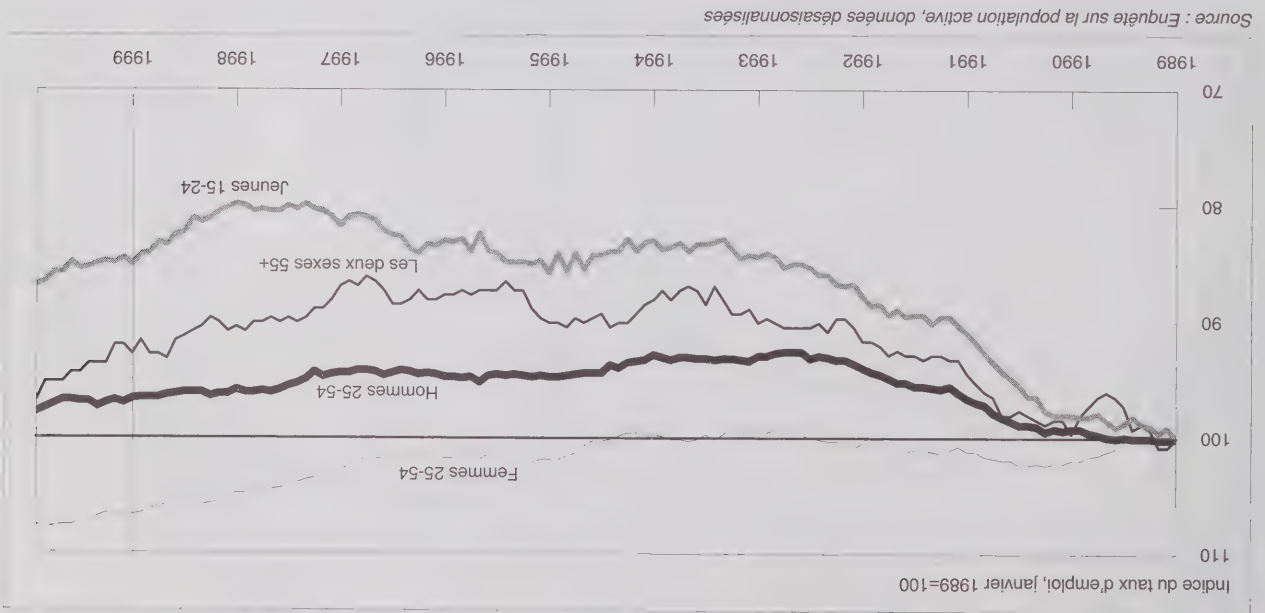
Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

| | 1989 | 1998 | 1999 | 1989 et 1998 et 1999 | 1998 et 1999 | 1999 | 1989 et 1998 et 1999 | 1999 | 1989 et 1998 et 1999 |
|---------------------------------------|------|------|------|----------------------------|-----------------|------|----------------------------|------|----------------------------|
| | | | | | | | | | |
| Taux de chômage 15 ans et plus | 7,6 | 8,1 | 6,8 | -0,8 | -1,3 | -1,8 | -1,3 | -0,9 | -1,3 |
| Jeunes 15 à 24 ans | 11,2 | 14,9 | 13,1 | -1,9 | -1,8 | -1,3 | -1,8 | -0,8 | -1,3 |
| Hommes 25 à 54 ans | 6,6 | 7,1 | 5,8 | -0,8 | -0,8 | -1,3 | -0,9 | -0,9 | -1,3 |
| Femmes 25 à 54 ans | 7,4 | 6,5 | 5,6 | -1,8 | -0,9 | -2,2 | -0,9 | -0,9 | -2,2 |
| Personnes de 55 ans et plus | 5,2 | 6,5 | 4,3 | -0,9 | -1,7 | -0,1 | 0,7 | -2,1 | -0,1 |
| Taux d'activité 15 ans et plus | 67,3 | 65,5 | 65,6 | -1,7 | 0,1 | 0,7 | 0,7 | -2,1 | 0,7 |
| Jeunes 15 à 24 ans | 70,7 | 63,3 | 64,0 | -6,7 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | -2,1 | 0,7 |
| Hommes 25 à 54 ans | 93,2 | 91,1 | 91,1 | -2,1 | - | - | - | -2,1 | - |
| Femmes 25 à 54 ans | 75,1 | 77,9 | 77,9 | 2,8 | - | - | - | 2,8 | - |
| Personnes de 55 ans et plus | 26,1 | 24,7 | 25,5 | -0,6 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | -0,6 | 0,8 |
| Taux d'emploi 15 ans et plus | 62,1 | 60,2 | 61,2 | -0,9 | 1,0 | 1,7 | 1,7 | -0,9 | 1,0 |
| Jeunes 15 à 24 ans | 62,8 | 53,9 | 55,6 | -7,2 | 1,7 | 1,7 | 1,7 | -7,2 | 1,7 |
| Hommes 25 à 54 ans | 87,0 | 84,7 | 85,8 | -1,2 | 1,1 | 1,1 | 1,1 | -1,2 | 1,1 |
| Femmes 25 à 54 ans | 69,6 | 72,8 | 73,5 | 3,9 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 3,9 | 0,7 |
| Personnes de 55 ans et plus | 24,7 | 23,1 | 24,4 | -0,3 | 1,3 | 1,3 | 1,3 | -0,3 | 1,3 |

Démographie du marché de travail

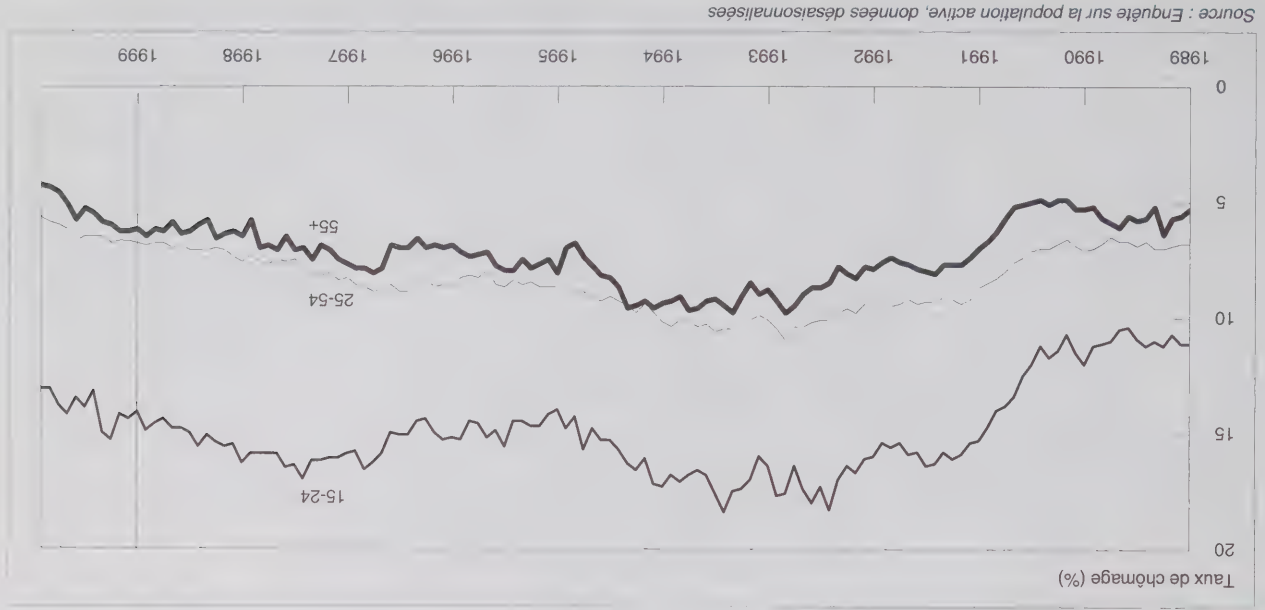
Le taux d'emploi de chaque grand groupe démographique s'est amélioré en 1999, mais l'augmentation a été plus spectaculaire chez les personnes plus âgées et chez les jeunes.

2



Bien que le taux de chômage des jeunes demeure de beaucoup supérieur à celui des adultes, il continue sa tendance à la baisse.

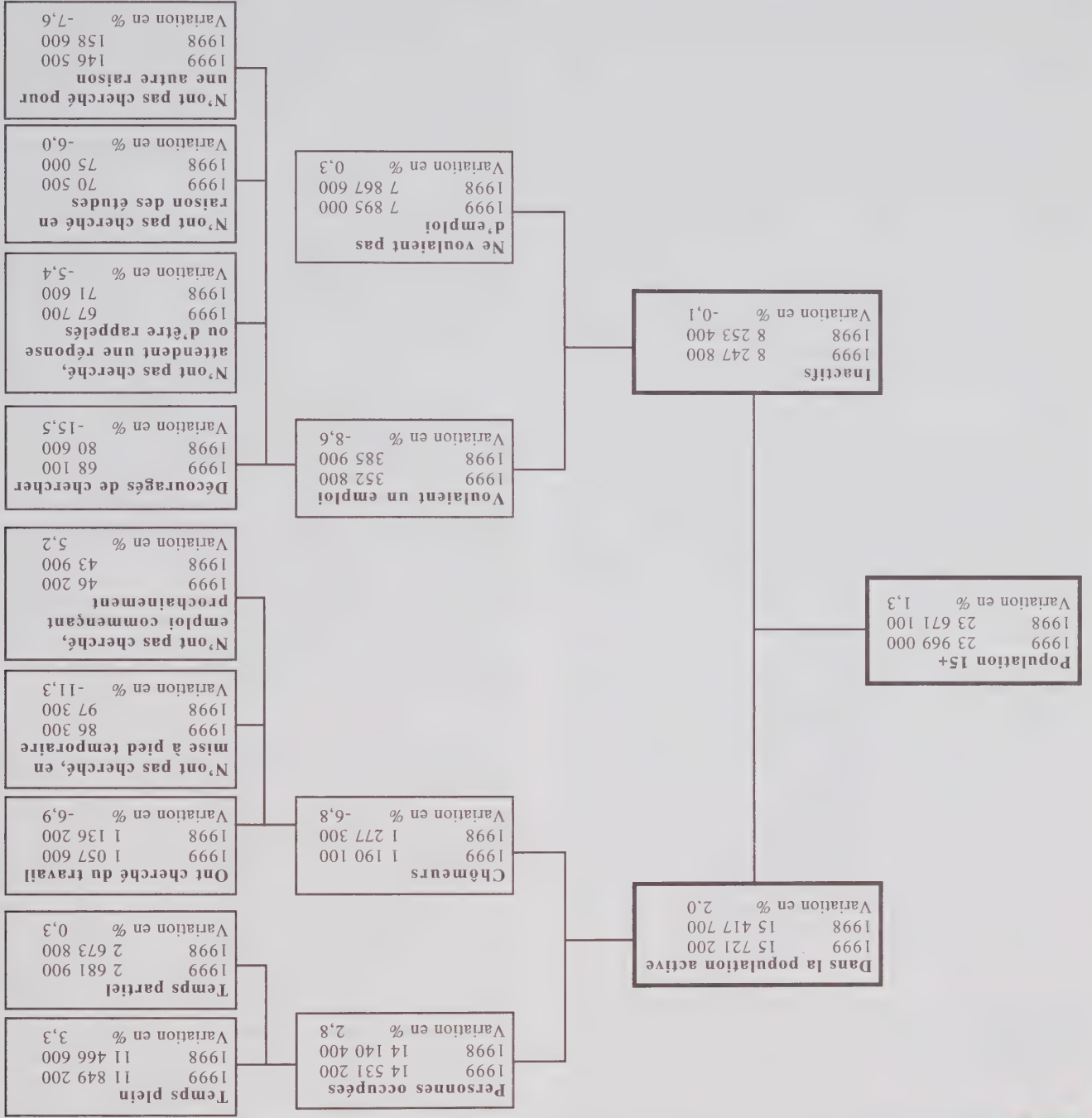
3



Tableaux et graphiques

Situation vis-à-vis l'activité

1 Estimation de la situation vis-à-vis de l'activité de la population canadienne en âge de travailler



Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle

C'est Terre-Neuve qui a affiché la plus forte croissance de l'emploi au Canada. Dans cette province, l'emploi a progressé de 6,8 % entre décembre 1998 et décembre 1999, une hausse de 14 000 emplois. Il s'agissait, pour Terre-Neuve, d'une troisième année consécutive de croissance supérieure à la moyenne nationale. Depuis 1996, la croissance de l'emploi dans cette province totalise 15 %, soit un taux supérieur à celui de toute autre province et également bien supérieur à la moyenne nationale (9 %).

Cependant, malgré cette forte croissance de l'emploi au cours des dernières années, le taux de chômage à Terre-Neuve demeure plus élevé que dans toute autre province. Le taux a cependant chuté en 1999, reculant de 4,6 points pour s'établir à 14,1 %.

L'Ile-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse ont elles aussi affiché de bons résultats. À l'Ile-du-Prince-Édouard, le nombre d'emplois s'est accru de 4 000 (+6,5 %) au cours de l'année; ceci a eu pour effet d'abaisser le taux de chômage de 2,4 points, lequel a terminé l'année à 12,7 %. En Nouvelle-Écosse, l'emploi a progressé de 3,1 %, se maintenant au-dessus du seuil des 3 % pour une troisième année consécutive. Cependant, en raison d'une hausse de l'activité, le taux de chômage est demeuré pratiquement inchangé au cours de l'année; entre décembre 1998 et décembre 1999, le taux de chômage dans cette province a diminué de 0,3 point, pour terminer à 9,6 %.

Enfin, la situation de l'emploi a très peu changé au Nouveau-Brunswick, en 1999. Cette situation fait toutefois suite à une forte croissance de 4,2 % en 1998, année où le Nouveau-Brunswick avait dominé à l'échelle du pays. Avec la diminution de l'activité sur le marché du travail, le taux de chômage au Nouveau-Brunswick a terminé l'année à 10,2 %, en baisse de 1,4 point.

Faible croissance dans les autres provinces des Prairies

L'augmentation du nombre de personnes actives. À Edmonton, par contre, le taux de chômage a terminé l'année 1999 à 5,4 %, en baisse de près d'un point par rapport à 1998.

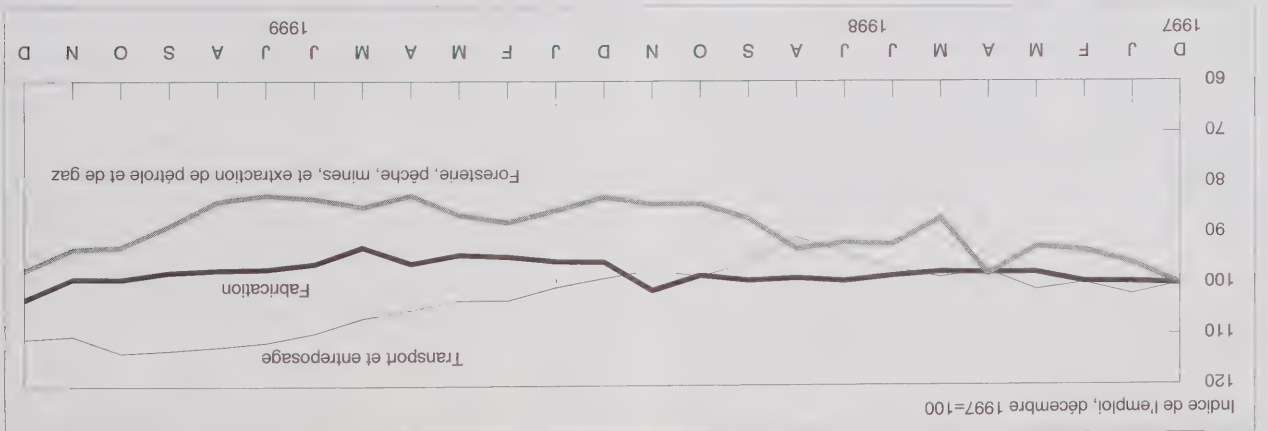
Même si la baisse de l'emploi durant la récession a été moins forte au Manitoba que dans certaines autres provinces, la reprise et la croissance qui ont suivi la récession ont été relativement modestes dans cette province. De fait, la croissance de l'emploi n'a dépassé le seuil des 2 % qu'une seule fois durant la décennie, soit en 1997. L'an dernier, la faiblesse dans les industries de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz et de certains segments du secteur des services a contribué à la faible croissance de l'emploi, qui n'a progressé que de 1,2 % (+6 000). Malgré cette faible croissance, le taux de chômage au Manitoba est demeuré relativement bas tout au long des années 90 et a terminé la décennie à 5,2 %. Par ailleurs, la proportion de la population occupée de cette province, qui était de 63,9 % en décembre 1999, était de 2,7 points supérieure à la moyenne nationale.

En Saskatchewan, la croissance de l'emploi a elle aussi été limitée par la piètre situation de l'emploi en agriculture. Cette situation, combinée aux pertes enregistrées dans l'administration publique, s'est soldée par une faible croissance de l'emploi dans cette province, où le nombre d'emplois a augmenté de 6 000 (+1,3 %). Cependant, comme au Manitoba, le taux de chômage demeure faible en Saskatchewan et a même reculé d'un point durant l'année, pour s'établir à 5,3 %. De plus, la proportion de la population ayant un emploi en Saskatchewan (63,4 %) est, elle aussi, bien supérieure à la moyenne nationale.

Forte reprise dans l'Est

Comme nous l'avons mentionné précédemment, trois des quatre provinces qui ont enregistré un taux de croissance supérieur à la moyenne étaient situées dans la région de l'Atlantique.

Graphique 14
Reprise de l'emploi dans la fabrication, dans la foresterie, la pêche, les mines et l'extraction de pétrole et de gaz ainsi que dans le transport et l'entreposage en Colombie Britannique.



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

de l'emploi dans le secteur des ressources naturelles et ont attribué à la réduction des exportations outre-mer provoquée par la crise en Asie. Grâce toutefois aux augmentations réalisées dans le secteur des services, l'emploi dans cette province a terminé l'année essentiellement au même niveau qu'en début d'année³.

Durant la deuxième moitié de 1999, toutefois, on a observé une forte reprise dans l'industrie de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz ainsi que dans le secteur manufacturier, ce qui a entraîné un revirement dans la situation globale de l'emploi. En décembre, la province comptait 55 000 travailleurs de plus, une hausse annuelle de 2,9 %. Ceci a eu pour effet d'abaisser le taux de chômage de 0,7 point, à 7,8 %.

Alors que l'emploi a augmenté à l'échelle de la province, peu de changements ont été observés à Vancouver. Ainsi, entre le dernier trimestre de 1998 et le dernier trimestre de 1999, l'emploi n'a progressé que d'un maigre

3 À noter que les révisions qui ont été apportées aux données de l'Enquête sur la population active ont eu une grande incidence en 1998 sur les variations de décembre à décembre, en Colombie-Britannique. Ainsi, la publication *Le point sur la population active : Un aperçu du marché du travail en 1998* fait état d'une forte croissance de l'emploi en 1998. Les nouvelles données révisées qui figurent dans le présent *Aperçu*, et qui sont énoncées précédemment, indiquent au contraire que la croissance de l'emploi a été nulle en 1998. Comme nous l'indiquons dans la section à la fin de ce document intitulée *Améliorations apportées à l'EPA en 2000*, les données révisées sont plus stables dans le temps et moins sujettes aux mouvements erronés.

En Alberta, la croissance de l'emploi a été plus faible que durant les trois dernières années

Même si la croissance de l'emploi en Alberta a été inférieure à la moyenne nationale en 1999, l'accroissement de 2,5 % vient s'ajouter à plusieurs années de forte croissance dans cette province. À la fin de 1999, on comptait 38 000 personnes occupées de plus qu'en décembre 1998 dans cette province, cette hausse s'expliquant par les augmentations constatées dans les industries de la construction, de la gestion d'entreprises, des services administratifs et autres services de soutien et des services professionnels, scientifiques et techniques. En décembre 1999, le taux de chômage en Alberta s'établissait à 5,4 %, en baisse de 0,3 point par rapport à l'année précédente.

En 1999, l'emploi a progressé à Calgary et à Edmonton, mais les gains ont été supérieurs à Calgary. Malgré la croissance plus rapide de l'emploi à Calgary, c'est Edmonton qui a bénéficié de la plus forte baisse du taux de chômage. Ainsi, entre le dernier trimestre de 1998 et celui de 1999, le taux de chômage n'a reculé que de 0,2 point à Calgary, pour s'établir à 5,5 %, en raison de

Hausse de l'emploi à Toronto et Ottawa-Hull

Dans les deux plus grandes régions métropolitaines de l'Ontario, soit Toronto et Ottawa-Hull, la croissance de l'emploi a été forte. Entre le dernier trimestre de 1998 et celui de 1999, le nombre de personnes occupées s'est accru de 41 000 à Ottawa-Hull, une hausse de 7,9 %. Cette hausse a eu pour effet d'abaisser le taux de chômage d'Ottawa-Hull, lequel a reculé de 0,9 point pour terminer l'année à 5,9 %.

À Toronto, la croissance de long terme de l'emploi s'est poursuivie, le nombre d'emplois ayant augmenté de 83 000 (+3,6 %). Dans cette région métropolitaine, la croissance de l'emploi s'est amorcée en 1994 et n'a connu depuis que très peu de ralentissements. Au dernier trimestre de 1999, le taux de chômage s'est établi à 5,6 %, en baisse de 1,2 point par rapport à la même période en 1998.

Montréal donne le ton à la croissance au Québec

Au Québec, le deuxième plus grand marché du travail du Canada, l'emploi a enregistré une croissance appréciable durant les quatre derniers mois de 1999, portant ainsi les gains annuels à 93 000, soit une hausse de 2,8 %. Avec la reprise de l'activité manufacturière dans la province, c'est à nouveau l'embauche dans les usines qui a favorisé une hausse de l'emploi. Le secteur manufacturier est à l'origine du tiers environ des nouveaux emplois créés au Québec, mais il y a eu aussi accroissement dans les industries du commerce, de l'hébergement et de la restauration, de l'information, de la culture et des loisirs ainsi que dans celle des soins de santé et de l'assistance sociale. À la fin de l'année, le Québec enregistrerait un taux de chômage de 8,1 %, soit le taux le plus bas depuis mai 1976.

Au cours de l'année, l'emploi a fortement progressé à Montréal, alors qu'il a diminué presque partout ailleurs dans la province. Entre le dernier trimestre de 1998 et celui de 1999, le nombre d'emplois à Montréal s'est accru de 84 000, en hausse de 5,2 %. Vu l'importance de Montréal dans la croissance globale de la province, les secteurs qui ont été les moteurs de la croissance dans l'ensemble de la province ont aussi été à l'origine de la croissance de l'emploi à Montréal. En 1999, le taux de chômage à Montréal a reculé de 2,2 points, pour terminer l'année à 7,3 %.

La croissance de l'emploi reprend en Colombie-Britannique après un ralentissement en 1998

En 1998, la chute des cours des produits de base s'est répercutée sur la situation globale de l'emploi en Colombie-Britannique, où l'on a enregistré une baisse de 20 %

vie en 1999, avec une forte hausse de 87 000, soit de 4,0 %. C'est dans le groupe des jeunes que la proportion de personnes occupées a le plus augmenté en 1999, ce taux ayant grimpé de 1,7 point pour s'établir à 55,6 %. En janvier 1998, le taux d'emploi chez les jeunes était de 51,1 %, le niveau le plus bas des années 90.

Les gains de loin les plus appréciables chez les jeunes ont été observés dans l'industrie de l'hébergement et de la restauration. Cependant, l'emploi des jeunes s'est également accru dans les secteurs du commerce, de la construction et de la fabrication. Cette croissance a fait reculer le taux de chômage chez les jeunes de 1,8 point et celui-ci a terminé l'année 1999 à 13,1 %.

Où y a-t-il eu gains d'emplois?

En 1999, l'emploi a augmenté dans la majeure partie du pays. En termes absolus, c'est naturellement en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta – les quatre plus grandes provinces – que les hausses ont été les plus appréciables. De ces quatre provinces, toutefois, seulement l'Ontario (+3,6 %) a enregistré un taux de croissance supérieur à 3 %, c'est-à-dire le taux de croissance pour l'ensemble du Canada. Parmi les quatre provinces ayant obtenu un taux de croissance supérieur à la moyenne, trois étaient situées dans l'Est; il s'agit de la Nouvelle-Écosse (3,1 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (6,5 %) et de Terre-Neuve (6,8 %).

En Ontario, le nombre d'emplois s'est accru de 198 000 en 1999; il s'agit pour cette province d'une troisième année consécutive de forte croissance. Les livraisons manufacturières ayant augmenté de 10 % en Ontario, entre octobre 1998 et octobre 1999, un grand nombre d'usines de la province ont eu besoin de main-d'œuvre additionnelle. À la fin de l'année, le nombre de travailleurs dans la fabrication avait augmenté de 56 000, en Ontario a favorisé une baisse du taux de chômage augmenté d'environ 30 000. Cette croissance de l'emploi a

Favorisée par l'augmentation des mises en chantier au cours de l'année, la croissance de l'emploi en Ontario s'est également étendue à l'industrie de la construction, où le nombre d'emplois a augmenté de 30 000. Enfin, on observe également des hausses dans les services professionnels, scientifiques et techniques et dans le secteur du commerce. Dans chacune de ces industries, l'emploi a augmenté d'environ 30 000. Cette croissance de l'emploi dans la province, lequel est passé de 6,9 % en début d'année à 5,5 % en décembre.

2 Pour une étude complète des tendances récentes sur le marché du travail des jeunes, consulter *Le point sur la population active : les jeunes et le marché du travail, 1998-1999*, automne 1999.

trois fois supérieure à l'accroissement de la population de ce groupe. À la fin de 1999, le taux d'emploi parmi les travailleurs plus âgés s'établissait à 24,4 %, en hausse de 1,3 point par rapport à l'année précédente.

Tout comme les hommes du groupe d'âge principal, les travailleurs plus âgés ont connu une troisième année consecutive caractérisée par une forte hausse de l'emploi. Au cours des trois dernières années, le nombre de travailleurs plus âgés s'est accru de près de 20 %, ce qui représente la plus forte hausse de tous les groupes d'âge et le double du taux de croissance enregistré pour l'ensemble des travailleurs durant la même période.

Les deux tiers des nouveaux emplois chez les travailleurs âgés sont allés à des hommes, dont un grand nombre d'entre eux ont trouvé un emploi dans la construction. Pour leur part, les femmes plus âgées ont fait des gains dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale. Les augmentations très appréciables constatées en 1999 par les personnes plus âgées sur le marché du travail ont fait reculer leur taux de chômage de 2,2 points; celui-ci est ainsi tombé à 4,3 %, un taux qu'on n'avait pas vu depuis novembre 1981.

Entre décembre 1998 et décembre 1999, le nombre de femmes du groupe d'âge principal ayant un emploi s'est accru de 94 000, soit de 1,9 %. Cette croissance a eu pour effet de relever de 0,7 point le taux d'emploi dans ce groupe, qui est passé à 73,5 %. Bien que cette hausse du taux d'emploi soit inférieure à celle enregistrée dans d'autres groupes, les femmes du groupe d'âge principal sont le seul groupe dont le taux d'emploi en 1999 a été supérieur à celui enregistré il y a dix ans.

Deux bonnes années pour les jeunes

En 1999, la croissance de l'emploi a favorisé une baisse du taux de chômage chez les femmes du groupe d'âge principal. En décembre 1999, le taux de chômage dans ce groupe atteignait le niveau minimal record de 5,6 %, en baisse de 0,9 point par rapport à décembre 1998.

Poursuivant sur la lancée amorcée en 1998, où le nombre d'emplois s'est accru de 128 000 (+6,3 %), la croissance de l'emploi chez les jeunes de 15 à 24 ans s'est poursuivi-

Ceci s'explique par le fait que la baisse du taux d'emploi, durant la récession du début des années 90, n'a pas été aussi forte chez les femmes du groupe d'âge principal que dans les autres groupes. De plus, la remontée du taux d'emploi après la récession a été plus rapide chez les femmes du groupe d'âge principal que dans les autres groupes. Ces résultats reflètent la tendance des femmes de ce groupe d'âge à travailler dans le secteur des services, là où l'emploi a été moins touché par la récession. À l'inverse, l'emploi dans le secteur des biens a fortement diminué durant la récession et il a fallu attendre novembre 1999 avant qu'il ne rejoigne le sommet d'avant la récession (mars 1989).

Bien que 86 % des femmes du groupe d'âge principal travaillent dans le secteur des services, c'est le secteur manufacturier qui a été le plus créateur d'emplois en 1999. Des progressions ont toutefois été aussi réalisées dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, un domaine d'emploi plus traditionnel pour les femmes du groupe d'âge principal.

Tableau 1
Variation de l'emploi selon la province, moyenne annuelle et variation de décembre 1998 à décembre 1999

| | En moyenne, combien de personnes occupées y avait-il de plus en 1999? | En moyenne, combien de personnes occupées y avait-il de plus en 1999? | En moyenne, combien de personnes occupées y avait-il de plus en 1999? | Niveau de l'emploi en décembre 1999 | Quelle a été la croissance au cours de 1999? (variation de décembre à décembre) | Quelle a été la croissance au pour- centage au cours de 1999? (varia- tion de décembre à décembre) |
|-----------------------|--|--|--|--|--|---|
| Canada | milliers 14 531,2 | milliers 390,8 | % 2,8 | milliers 14 747,5 | milliers 427,2 | % 3,0 |
| Terre-Neuve | 204,9 | 10,7 | 5,5 | 211,2 | 13,5 | 6,8 |
| Ile-du-Prince-Édouard | 61,3 | 0,9 | 1,5 | 63,7 | 3,9 | 6,5 |
| Nouvelle-Écosse | 408,6 | 9,7 | 2,4 | 413,9 | 12,3 | 3,1 |
| Nouveau-Brunswick | 328,4 | 10,6 | 3,3 | 329,4 | 1,4 | 0,4 |
| Québec | 3 357,4 | 75,8 | 2,3 | 3 425,6 | 92,6 | 2,8 |
| Ontario | 5 688,1 | 198,1 | 3,6 | 5 774,0 | 198,2 | 3,6 |
| Manitoba | 542,7 | 7 | 1,3 | 546,0 | 6,4 | 1,2 |
| Saskatchewan | 480,1 | 3,8 | 0,8 | 483,9 | 6,2 | 1,3 |
| Alberta | 1 553,3 | 37,9 | 2,5 | 1 571,7 | 37,8 | 2,5 |
| Colombie-Britannique | 1 906,4 | 36,2 | 1,9 | 1 928,2 | 54,9 | 2,9 |

Source : Enquête sur la population active, données de décembre désaisonnalisées

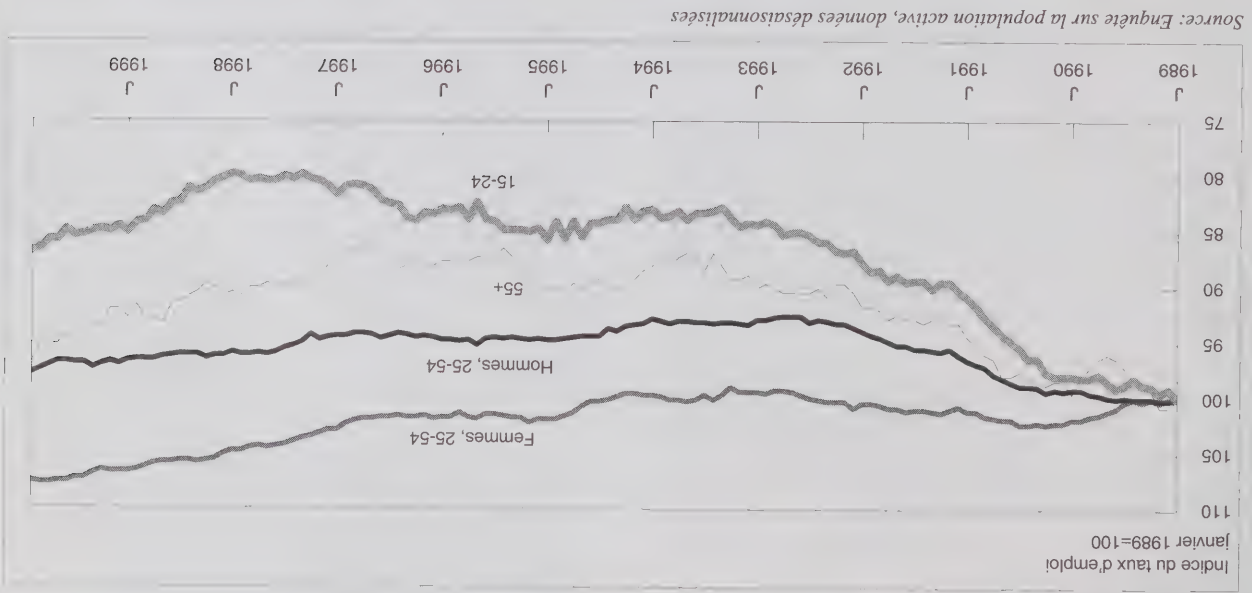
La situation demeure favorable pour les travailleurs plus âgés

C'est le groupe des travailleurs âgés de 55 ans et plus qui a profité de la seconde plus forte hausse de l'emploi. Entre décembre 1998 et décembre 1999, le nombre de travailleurs plus âgés s'est accru de 112 000, ce qui représente un bond de 7,9 % et une augmentation de plus de

terrain dans les secteurs du commerce de gros et celui des services professionnels, scientifiques et techniques. Grâce à cette hausse de l'emploi, le taux de chômage chez les hommes du groupe d'âge principal a diminué de 1,3 point, pour terminer l'année 1999 à 5,8 %, soit la moitié du taux enregistré il y a sept ans, au plus fort de la récession.

Graphique 12

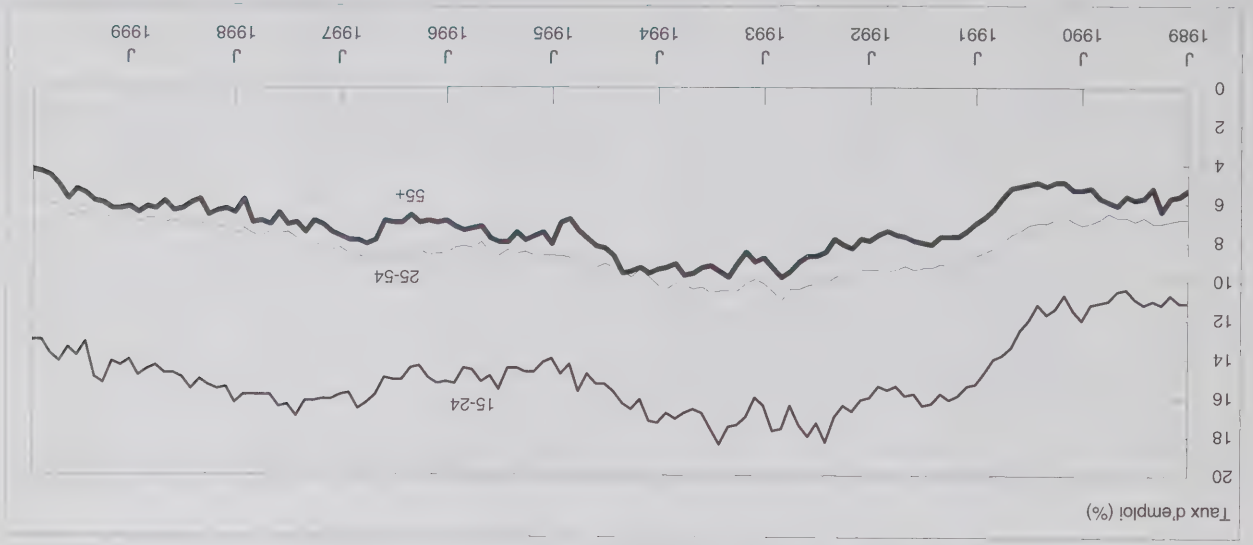
L'emploi progresse dans tous les principaux groupes démographiques...



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Graphique 13

... tandis que les taux de chômage diminuent.



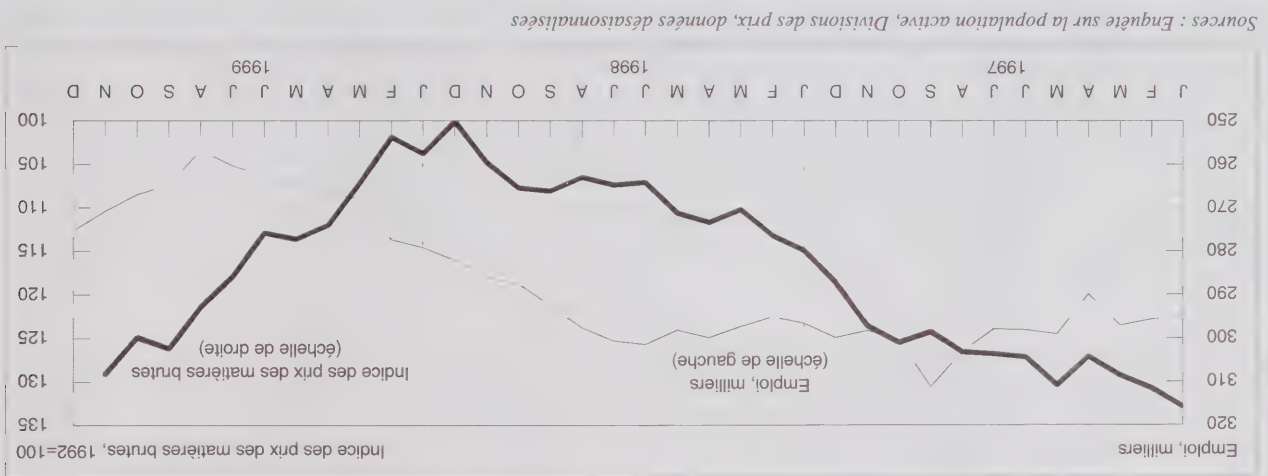
Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

L'agriculture, l'industrie la plus lourdement touchée en 1999

Le nombre de travailleurs en agriculture n'a cessé de diminuer en 1999. La baisse la plus appréciable a été enregistrée dans les trois provinces des Prairies, et plus particulièrement en Alberta. Ce recul de l'emploi est sans doute attribuable à l'effet combiné de la baisse constante du prix du blé et de l'attrait exercé par des emplois dans d'autres industries.

Graphique 11

La remontée des cours du pétrole et du nickel favorise la création d'emplois dans la foresterie, la pêche, les mines et l'extraction de pétrole et de gaz.



Sources : Enquête sur la population active, Divisions des prix, données désaisonnalisées

L'emploi progresse chez les hommes et les femmes et dans différents groupes d'âge

Le fait que la croissance de l'emploi ait touché un si grand nombre d'industries a favorisé une amélioration assez généralisée de l'emploi chez les hommes et les femmes, dans tous les principaux groupes d'âge.

Entre décembre 1998 et décembre 1999, le nombre d'emplois chez les hommes du groupe d'âge principal (les 25 à 54 ans) a augmenté de 134 000, soit de 2,3 %. Ce taux de croissance est par ailleurs supérieur à la croissance démographique dans ce groupe, de sorte que la proportion d'hommes du groupe d'âge principal ayant un emploi a augmenté de 1,1 point, pour s'établir à 85,8 %. Il s'agit, pour les hommes du groupe d'âge principal, d'une troisième hausse annuelle consecutive du taux d'emploi.

Environ la moitié de cette création d'emplois est le résultat de l'embauche d'un nombre accru de travailleurs dans le secteur manufacturier, un secteur dont 72 % de la main-d'œuvre est masculine. Au cours de l'année, les hommes du groupe d'âge principal ont aussi gagné du

Croissance concentrée chez les employés du secteur privé.

Alors que s'est poursuivie la chute du prix du blé, la remontée des cours du pétrole et du nickel semble avoir favorisé une reprise de l'emploi dans les secteurs primaires non agricoles, vers la fin de 1999. Toutefois, même cette hausse de 7 % de l'emploi dans la branche de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz au cours des quatre derniers mois de 1999 n'a pas suffi à neutraliser les baisses enregistrées en début d'année; l'année 1999 se solde donc par la perte de 7 000 emplois (-2,4 %) dans les autres branches du secteur primaire.

Le nombre d'employés dans le secteur privé a connu une hausse estimée à 290 000 en 1999, la troisième année consecutive où les gains se situent autour de 3,2 %. L'autre composante du secteur privé, le travail indépendant, a augmenté de 46 000 (+1,9 %) l'an dernier, l'une des plus faibles augmentations de la décennie.

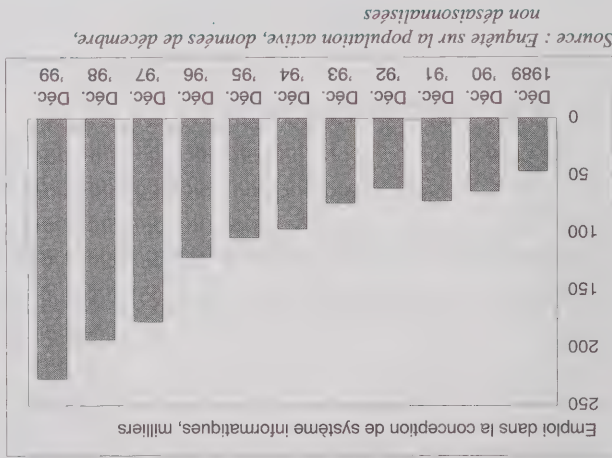
Les services de conception de systèmes informatiques dominent le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques

Grâce au souci constant des entreprises canadiennes d'améliorer leurs systèmes informatiques, l'emploi dans la conception de systèmes informatiques a poursuivi sa forte progression en 1999. Le nombre de personnes travaillant dans les services professionnels, scientifiques et techniques a ainsi augmenté de 37 000 (+4,2 %).

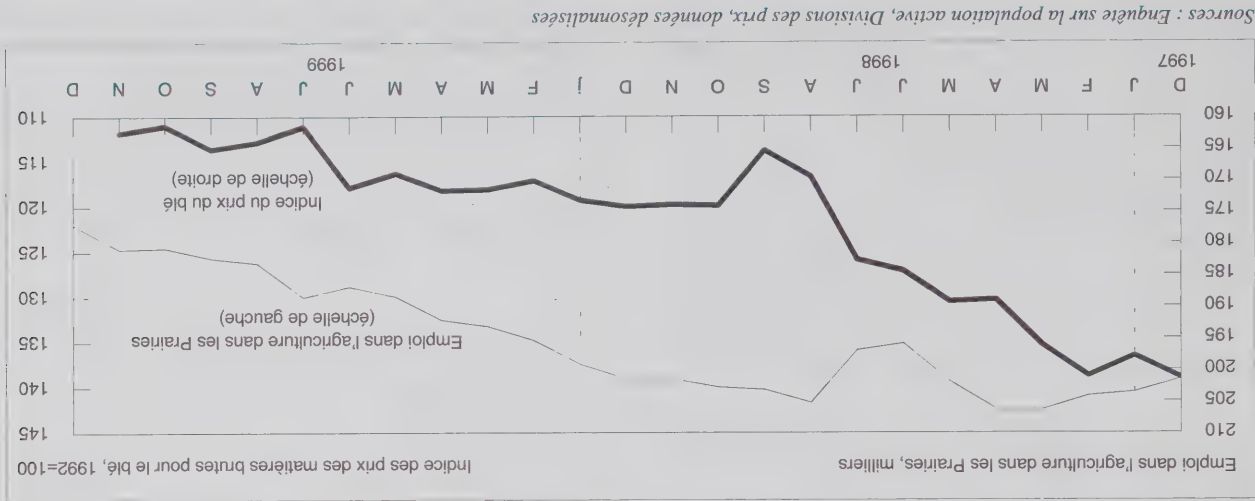
L'emploi a aussi fortement augmenté dans les services de gestion des entreprises, les services administratifs et autres services de soutien, où le nombre d'emplois s'est accru de 36 000, ou de 7,5 %. Cette industrie, qui inclut les centres d'appels, les agences de placement et les agences de voyage a progressé durant toute la décennie. En dix ans, le nombre de travailleurs dans ce secteur a fait un bond de 66 %, cette hausse n'étant devancée que par celle enregistrée dans les services professionnels, scientifiques et techniques (+68 %).

Il y a aussi eu augmentation de l'emploi dans l'hébergement et la restauration, une industrie où l'on a enregistré une augmentation de 32 000 emplois (+3,4 %) au cours de l'année. Cette croissance est attribuable principalement à la création d'emplois à temps partiel dans le secteur de la restauration et de la restauration rapide. Au cours de la décennie, les emplois dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, qui comptent parmi les moins bien rémunérés, ont augmenté de 26 %, ce qui est deux fois supérieur à la moyenne pour l'ensemble des industries.

Graphique 9
L'emploi dans les services de conception de systèmes informatiques continue d'augmenter.



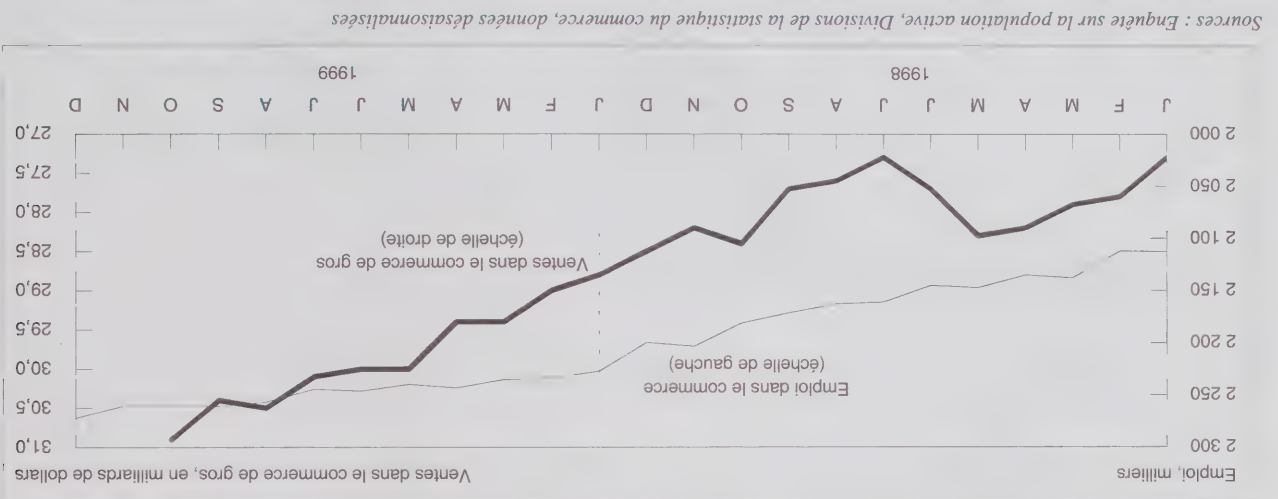
Graphique 10
La dégringolade du prix du blé entraîne une baisse du nombre de travailleurs agricoles dans les Prairies.



Graphique 7
En 1999, l'intensification de l'activité dans le secteur de la construction a favorisé la création d'emplois.



Graphique 8
Une autre bonne année pour les grossistes du Canada, qui a sans doute contribué à la hausse de l'emploi.



Hausse de l'emploi en éducation

Après avoir diminué durant la majeure partie de 1995 et 1996, l'emploi dans les services d'enseignement a amorcé une remontée à la fin de 1997. En 1998, une hausse de 4,4 % (+40 000) a été enregistrée dans ce secteur. Poursuivant sur cette lancée, l'emploi a de nouveau progressé en

1999, cette fois-ci de 4,7 %, soit de 45 000. Cette augmentation est attribuable entièrement à l'accroissement de l'embauche dans les établissements d'enseignement collégial et universitaire, aucune croissance n'ayant été observée dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire.

La plus grande industrie, celle du commerce de gros et de détail, enregistre une forte croissance en 1999

En 1999, l'emploi a non seulement progressé dans les secteurs des biens qui embauchent des cols bleus, mais aussi dans les secteurs du commerce. Grâce à la croissance de l'emploi dans le commerce de gros, le nombre d'emplois dans l'ensemble de l'industrie du commerce s'est accru de 72 000 entre décembre 1998 et décembre 1999. Il s'agit d'une hausse de 3,3 %, la deuxième en importance, après celle enregistrée dans la fabrication.

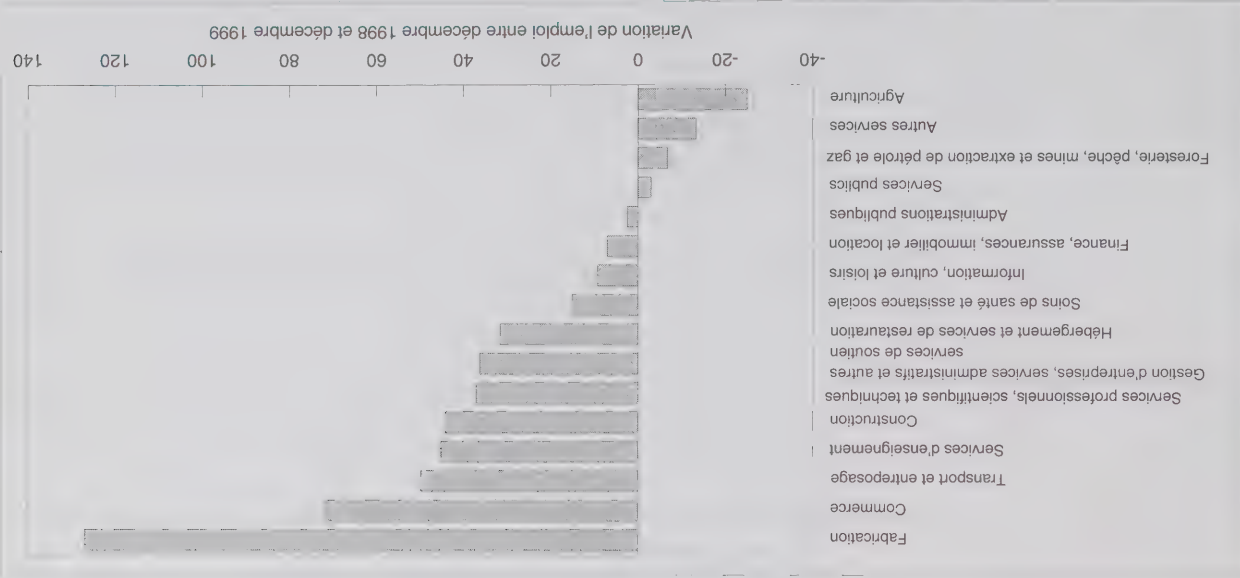
Les ventes en gros ont augmenté au cours des 10 premiers mois de 1999, hausse bien répartie entre plusieurs groupes. Les grossistes en véhicules automobiles, pièces et accessoires, ainsi que les fournisseurs de machineries industrielles, ont obtenu les hausses les plus appréciables. De plus, cette augmentation des ventes en gros s'est accompagnée d'une forte croissance de l'emploi dans le commerce de gros, ce qui a contribué à l'augmentation du nombre total d'emplois dans l'ensemble du secteur du commerce.

L'intensification de l'activité dans les secteurs de la construction résidentielle et non résidentielle favorise la création d'emplois

Une autre composante de l'économie axée sur le travail manuel, l'industrie de la construction, s'est améliorée en 1999. Durant les dix premiers mois de 1999, le PIB de l'industrie de la construction a progressé de 4,7 %, sous l'effet principalement d'une intensification de l'activité dans la construction non résidentielle, mais aussi dans la construction résidentielle. Cette reprise a stimulé la demande de travailleurs de la construction, de sorte que le nombre d'emplois dans ce secteur a augmenté de 44 000 (+5,8 %). Cette croissance en 1999 s'ajoute à celle enregistrée l'année précédente. Cependant, comme l'emploi dans l'industrie de la construction a souffert de la récession du début des années 90, le nombre de personnes qui y travaillent demeure inférieur au sommet atteint à la fin des années 80.

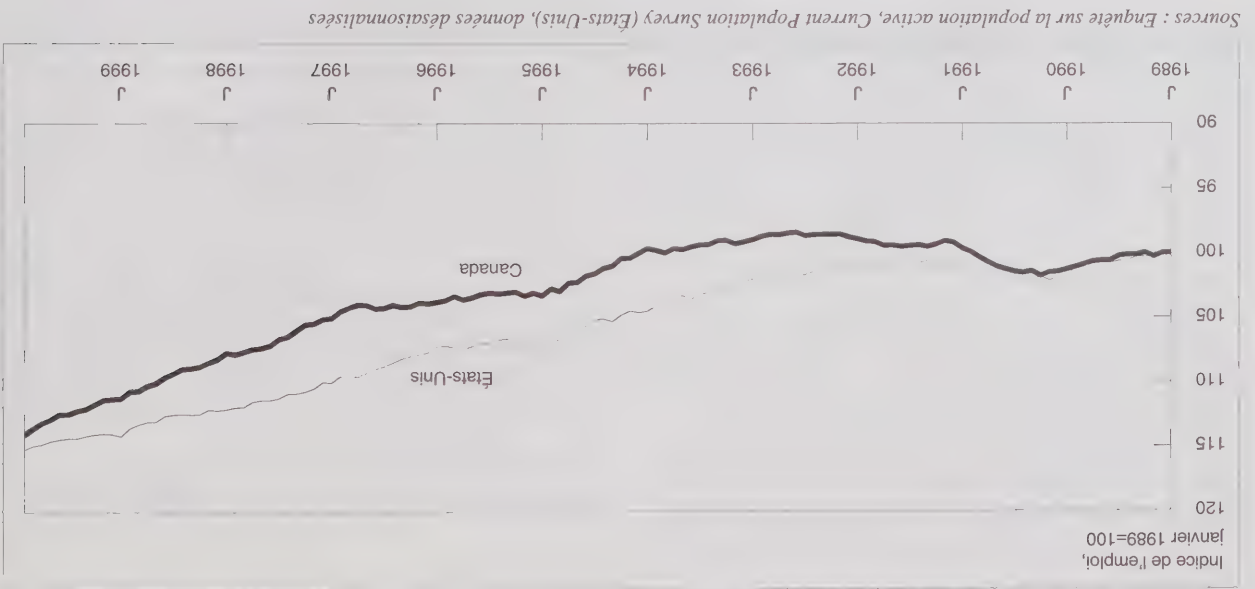
Graphique 6

La croissance de l'emploi à temps plein est liée à la forte augmentation du nombre d'emplois dans la fabrication en 1999. Les autres secteurs d'activité ayant également affiché une croissance appréciable comprennent le commerce et le transport et l'entreposage.

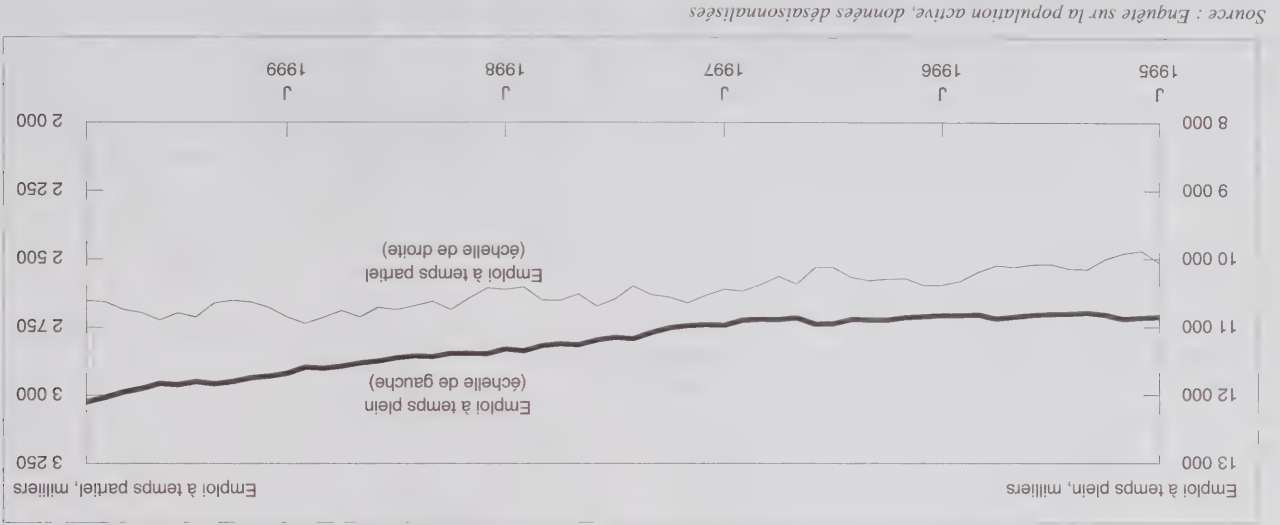


Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

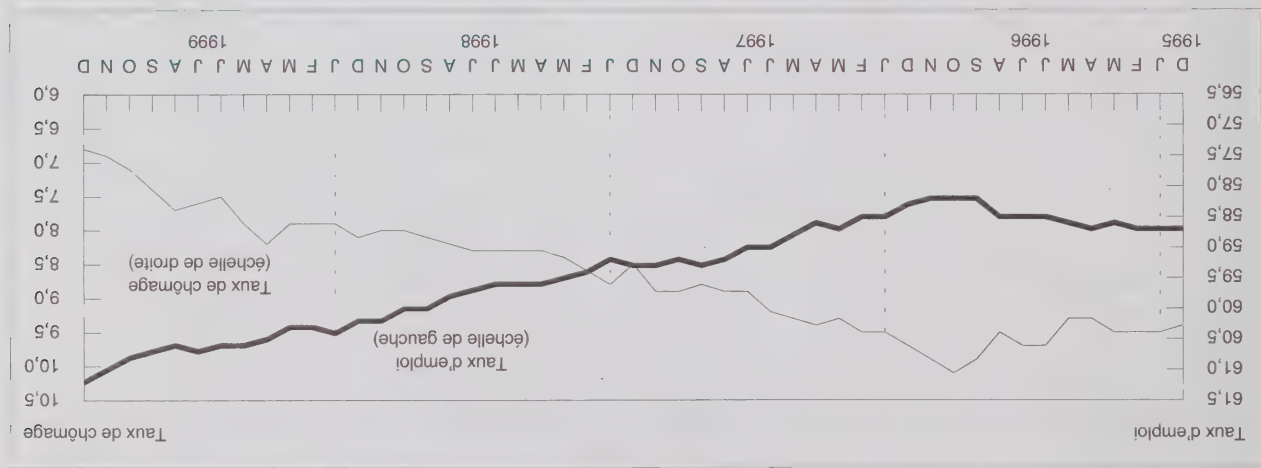
Graphique 4
Depuis trois ans, la croissance de l'emploi est plus rapide au Canada qu'aux États-Unis.



Graphique 5
En 1999, les emplois à temps plein ont augmenté, alors que les emplois à temps partiel ont diminué.



Graphique 3
En 1999, la croissance de l'emploi a été suffisamment forte pour accroître le taux d'emploi et abaisser le taux de chômage.



Source : Enquête sur la population active, données désaisonnalisées

Grâce à l'accélération de la croissance de l'emploi au Canada au cours des dernières années, l'écart entre le taux de chômage des États-Unis et du Canada a diminué. Pour l'ensemble de 1999, le taux de chômage aux États-Unis se situait en moyenne à 4,2 %, ce qui est 3,4 points sous la moyenne pour le Canada. Cependant, lorsqu'on tient compte des différences entre les systèmes de mesure, on obtient un écart qui se rapproche davantage de 2,6 points, alors qu'il était de 3,1 points en 1998¹.

Quels types d'emploi ont été créés?

Plus de 97 % des emplois dans le secteur manufacturier sont à temps plein. Durant une année comme 1999, qui a été marquée par un accroissement très marqué de l'emploi dans le secteur manufacturier, il n'est pas étonnant de constater que, durant une année marquée par un accroissement important du nombre d'embauches dans le secteur manufacturier, les emplois créés ont été principalement à temps plein. Cependant, la croissance dans l'emploi à temps plein n'était pas restreinte à la fabrication seulement puisqu'elle était répartie parmi plusieurs industries.

1 Pour plus d'information sur les différences dans les méthodes de calcul du taux de chômage du Canada et des États-Unis, veuillez consulter *Le point sur la population active : Comparaison entre les marchés du travail du Canada et des États-Unis*, automne 1998.

Au cours de l'année, le nombre de personnes travaillant à temps plein s'est accru de 511 000 (+4,4 %); la perte de 84 000 (+3,1 %) emplois à temps partiel.

La création d'emplois à temps plein est habituellement interprétée par les économistes comme étant un signe de prospérité économique. Les emplois à temps plein ont tendance à être plus sûrs, à être mieux rémunérés et à procurer plus d'avantages sociaux. En 1999, le salaire horaire moyen pour les emplois à temps plein s'est établi à 17,16 \$, comparativement à 11,44 \$ pour les travailleurs à temps partiel. De plus, le salaire à temps plein a progressé en moyenne de 2,6 % au cours de la dernière année, ce qui est plus du double de la hausse enregistrée en 1998.

L'effort du secteur manufacturier pour embaucher des travailleurs à temps plein a également contribué à la croissance observée dans l'industrie du transport et de l'entreposage, en 1999. Ainsi, 50 000 emplois ont été créés dans ce secteur au cours de la dernière année, ce qui représente une hausse de 6,9 %. L'accroissement sensible des livraisons manufacturières au cours de l'année a eu pour effet d'accroître la demande de travailleurs pouvant acheter les produits, de l'usine au consommateur. Par ailleurs, près des trois quarts de la croissance dans l'industrie du transport et de l'entreposage a été enregistrée dans le secteur du transport par camion; entre décembre 1998 et décembre 1999, l'emploi dans ce secteur a progressé de près de 12 %.

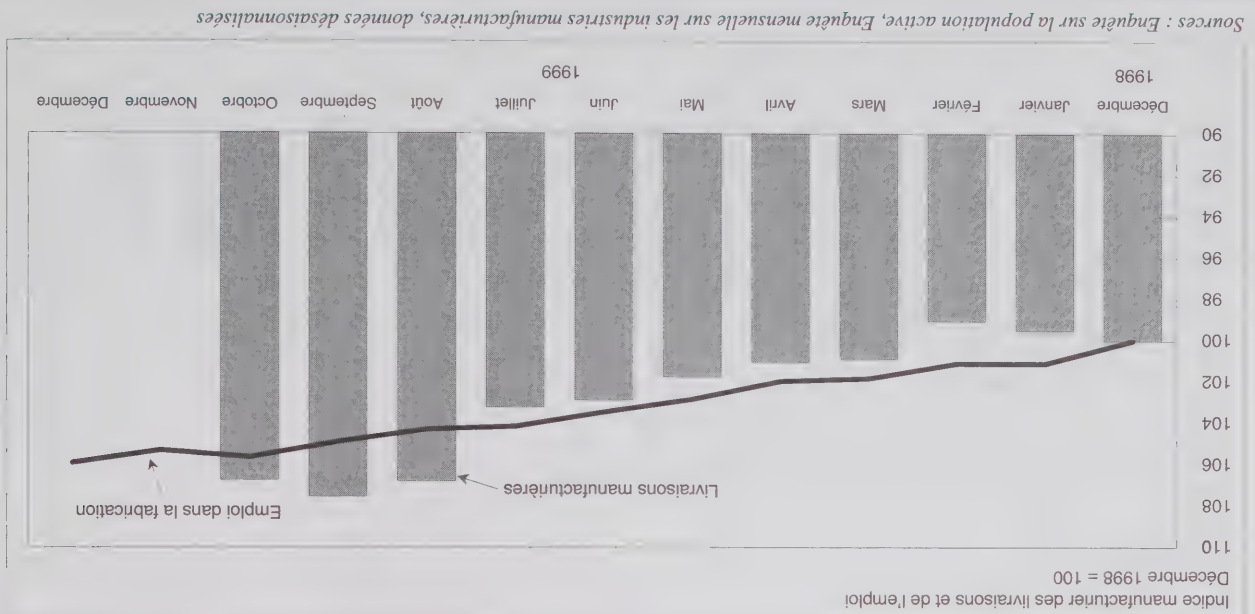
1999 – L'année des emplois de haute technologie dans le secteur manufacturier

La demande pour des produits fabriqués au Canada, de la part des entreprises et des consommateurs du Canada et de l'étranger, a stimulé l'activité dans les usines à travers le pays. En octobre, la valeur des livraisons manufacturières canadiennes était en hausse de 8,9 % par rapport à la valeur enregistrée à la même période, en 1998.

La situation dans le secteur manufacturier a eu une forte incidence sur l'emploi en 1999. Mené par l'embauche dans le secteur de l'informatique et du matériel électrique dans le secteur de travailleurs dans le secteur manufacturier a fait un bond de 127 000 (+5,9 %) en 1999. Alors que les gains en 1999 étaient également répandus parmi d'autres industries, la croissance dans les emplois manufacturiers a mené la croissance globale de l'emploi qui a été de 427 000, soit un gain de 3,0 % pour l'année, la troisième année consecutive de gains d'emplois appréciables. En décembre, 14,7 millions de personnes travaillaient au Canada, soit 61 % de la population d'âge actif.

Cette création d'emplois s'est accompagnée d'une baisse du chômage au Canada. À la fin de 1999, le nombre de personnes sans emploi à la recherche d'un travail avait, selon les estimations, diminué de 191 000, soit de près de 15 %. Cette diminution a eu pour effet d'abaisser à 6,8 % le taux de chômage en décembre, un recul de

Graphique 2
L'activité manufacturière favorise un accroissement de l'embauche.



Sources : Enquête sur la population active, Enquête mensuelle sur les industries manufacturières, données désaisonnalisées

Une croissance de l'emploi supérieure aux prévisions et meilleure qu'aux États-Unis

L'3 point par rapport au taux enregistré l'année précédente. C'était également le taux le plus bas enregistré depuis avril 1976.

La baisse du taux de chômage a été plus forte que prévu. Au milieu de 1998, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) avait prévu que le taux de chômage moyen annuel serait de 8,3 % en 1999 alors qu'il s'est plutôt établi à 7,6 %. Ce recul plus important que prévu du taux de chômage s'explique par la croissance de l'emploi qui a aussi dépassé les prédictions. De fait, l'emploi a progressé de 2,8 % (sur une base annuelle moyenne), ce qui est bien supérieur au taux de croissance de l'emploi par l'OCDE. Pour une deuxième année consécutive, la croissance de l'emploi au Canada a dépassé les prévisions de l'OCDE.

Le marché du travail a aussi gagné du terrain par rapport au marché américain. Pour la troisième année consécutive, la croissance de l'emploi a été plus rapide au Canada qu'elle ne l'a été aux États-Unis. Cependant, à cause de la gravité de la récession qui a frappé le Canada au début des années 90, la croissance à long terme de l'emploi, c'est-à-dire depuis 1989, demeure inférieure à celle enregistrée aux États-Unis.

Un aperçu du marché du travail en 1999

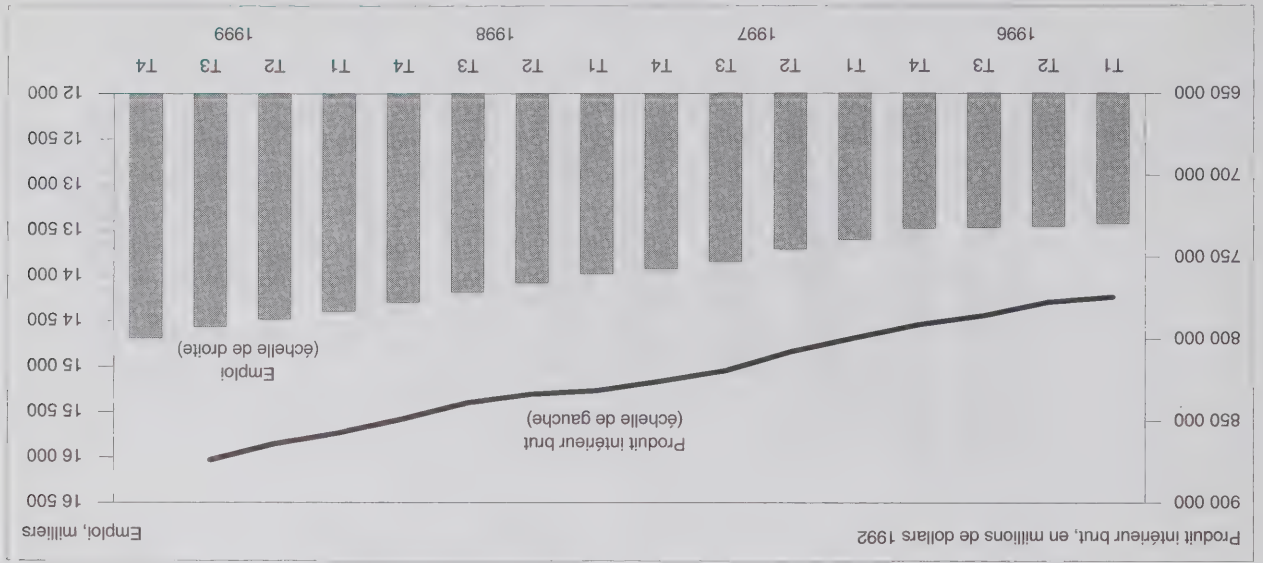
L'Enquête sur la population active (EPA) a fait l'objet d'une révision en profondeur, pour refléter deux changements importants dans la manière de produire les données sur le marché du travail. Toutes les estimations de l'EPA ont donc été révisées, en remontant jusqu'à janvier 1976. Le présent communiqué s'appuie sur ces données révisées. Pour plus d'information sur les révisions apportées aux données, consulter *Améliorations apportées à l'EPA en 2000*, page 48.

Conjoncture économique

À l'aube du nouveau millénaire, les Canadiens espéraient que l'économie poursuivrait sur sa lancée et qu'elle continuerait de croître, afin que la décennie se termine sur une note positive. En rétrospective, 1999 n'aura pas été une année décevante pour eux.

Dans l'ensemble, 1999 a commencé comme 1998 s'est terminée. L'économie est demeurée ferme durant toute la première moitié de l'année, alors que les consommateurs et les entreprises continuaient de dépenser. Durant les trois premiers mois de l'année, les gros articles à prix élevé, comme les véhicules automobiles, ont eu la préfé-

Graphique 1
Durant les trois premiers trimestres de 1999, l'économie a continué de progresser à un rythme soutenu, favorisant du même coup une croissance de l'emploi.



Sources : Enquête sur la population active, Système de comptabilité nationale, données désaisonnalisées

rence des consommateurs, puis au printemps, ceux-ci se sont tournés vers les services. Pour leur part, les entreprises, dont les bénéfices ont continué d'augmenter, ont investi dans les ordinateurs et l'équipement de bureau, afin de s'assurer que leur système informatique était prêt pour le passage à l'an 2000.

Au troisième trimestre, l'économie des États-Unis a aidé à stimuler une croissance vigoureuse des exportations de produits automobiles, d'ordinateurs et de matériel de télécommunications. Parallèlement, le revenu des particuliers a continué de croître à un rythme soutenu, ce qui a eu pour effet d'accroître les dépenses de consommation des Canadiens.

En termes de pourcentage, c'est Terre-Neuve qui a enregistré la plus forte hausse de l'emploi au Canada en 1999, avec un taux de croissance de 6,8 % – plus du double de la moyenne nationale (+3,0 %). Cette forte croissance a fait chuter le taux de chômage dans cette province, lequel est passé de 18,7 % à 14,1 %. Ce taux demeure néanmoins le plus élevé de toutes les provinces.

Contenu

- Un aperçu du marché du travail en 1999
- Tableaux et graphiques
- Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête
- Améliorations apportées à l'EPA en 2000

L'emploi s'est accru un peu partout au pays. Près de la moitié (46 %) des gains d'emploi au Canada en 1999 ont été réalisés en Ontario, où le nombre d'emplois s'est accru de 198 000, en hausse de 3,6 %. Quelque 56 000 des nouveaux emplois dans cette province ont été créés dans le secteur manufacturier. Au Québec, le nombre d'emplois a augmenté de 93 000 (+2,8 %) et près du tiers de cette hausse est attribuable aux emplois créés dans le secteur manufacturier. À la fin de l'année, le taux de chômage au Québec s'établissait à 8,1 %, soit le taux le plus bas depuis mai 1976.

En Colombie-Britannique, le nombre de personnes ayant un emploi a augmenté de 55 000 au cours de l'année, en hausse de 2,9 %. La croissance globale de l'emploi dans cette province est attribuable au redressement marqué qui a été observé dans l'industrie de la foresterie, de la pêche, des mines et de l'extraction de pétrole et de gaz et dans la fabrication, durant la deuxième moitié de 1999. Cette situation a favorisé un recul du taux de chômage dans la province, lequel est passé de 8,5 % en début d'année, à 7,8 % en décembre.

Introduction

À chaque année à cette période, Statistique Canada prépare une revue en profondeur du marché du travail de l'année précédente. Ce numéro du *Point sur la population active* est similaire aux précédents à une exception près : l'«Aperçu du marché du travail en 1999» s'appuie sur des données qui ont récemment fait l'objet de révisions approfondies. Toutes les estimations de l'EPA ont été révisées en remontant jusqu'à janvier 1976.

Faits saillants

Pour une troisième année consécutive, l'emploi a progressé à un rythme soutenu en 1999, le nombre s'est accru de 427 000 en 1999, ce qui représente une hausse de 3,0 % par rapport à 1998. Cette croissance de l'emploi s'est accompagnée d'une baisse du chômage. À la fin de l'année, le nombre de chômeurs avait diminué de 191 000, en baisse de près de 15 %. Ceci a entraîné une diminution du taux de chômage, qui est passé de 8,1 % au début de l'année à 6,8 % en décembre, son taux le plus bas depuis avril 1976.

L'emploi a progressé en moyenne annuelle de 2,8 % en 1999, ce qui est bien supérieur au taux de croissance (1,8 %) prévu en 1998 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). La croissance de l'emploi au Canada a aussi été supérieure à celle observée aux États-Unis, et ce pour une troisième année consécutive, ce qui a eu pour effet de réduire l'écart entre le taux de chômage des deux pays. Après avoir tenu compte des différences de mesure entre les deux pays, le taux au Canada a été en moyenne de 2,6 points supérieur au taux américain en 1999, comparativement à un écart de 3,1 points en 1998.

Une grande partie de ces nouveaux emplois ont été créés dans le secteur manufacturier, où le nombre d'emplois a augmenté de 127 000 (+5,9 %), mené par l'embauche dans le secteur de l'informatique et du matériel électronique. L'accroissement marqué de l'activité manufacturière au cours de l'année a eu pour effet d'accroître la demande de travailleurs pour acheminer les produits des usines aux consommateurs. Par ailleurs, la croissance de l'emploi dans le transport par camion s'est solidée par une augmentation de 50 000 du nombre d'emplois dans l'ensemble du secteur du transport et de l'entreposage; il s'agit d'une hausse de 6,9 %.

Entre décembre 1998 et décembre 1999, le nombre d'emplois a également augmenté dans le commerce de gros et de détail (+72 000 ou 3,3 %). Les ventes des grossistes n'ont cessé d'augmenter tout au long de 1999. Les autres secteurs de croissance en 1999 incluent les services d'enseignement (+45 000 ou 4,7 %), la construction (+44 000 ou 5,8 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (+37 000 ou 4,2 %), la gestion d'entreprises, les services administratifs et autres services de soutien (+36 000 ou 7,5 %), ainsi que l'hébergement et la restauration (+32 000 ou 3,4 %).

En 1999, le nombre de personnes travaillant à temps plein a augmenté de 511 000 ou de 4,4 %; cette hausse a été quelque peu neutralisée par la perte de 84 000 emplois à temps partiel (-3,1 %). Inversement, en 1998, l'augmentation de 5,1 % des emplois à temps partiel avait dépassé la hausse de 2,1 % des emplois à temps plein.

En 1999, l'emploi a progressé dans tous les principaux groupes d'âge. C'est chez les hommes du groupe d'âge principal (les 25 à 54 ans) que la croissance de l'emploi, en chiffres absolus, a été la plus forte, avec une augmentation de 134 000 emplois (+2,3 %) par rapport à 1998. Il s'agissait pour ce groupe d'une troisième hausse en autant d'années.

La deuxième hausse en importance a été observée chez les personnes âgées de 55 ans et plus. Entre décembre 1998 et décembre 1999, le nombre de travailleurs plus âgés s'est accru de 112 000; il s'agit d'une hausse de 7,9 %, laquelle est plus de trois fois supérieure au taux de croissance de la population dans ce groupe. À la fin de 1999, le taux d'emploi chez les personnes plus âgées a atteint 24,4 %, en hausse de 1,3 point par rapport à 1998.

Avec l'augmentation du nombre de femmes du groupe d'âge principal ayant un emploi (+94 000 ou +1,9 %) au cours de l'année, le taux de chômage dans ce groupe a diminué, de 6,5 % il y a un an à 5,6 % en décembre 1999.

L'emploi chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans a continué de progresser fortement en 1999, augmentant de 87 000 (+4,0 %). Cette hausse s'ajoute à une augmentation appréciable de 128 000 emplois (+6,3 %) en 1998. De tous les groupes d'âge, c'est chez les jeunes que la proportion ayant un emploi a le plus augmenté au cours de l'année. Cette proportion est ainsi passée de 53,9 % à 55,6 %, ce qui constitue une nette amélioration par rapport au niveau le plus bas de la décennie (51,1 %) atteint en janvier 1998.

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Statisticien en chef adjoint, Statistique sociale des institutions et du travail (613) 951-9480
Deborah Sunter, Directrice, Division de la statistique du travail, (613) 951-4740
Jean-Marc Lévesque, Analyse (613) 951-2301
Maureen Whittaker, Traitement des données (613) 951-1956
Royal Généreux, Traitement (613) 951-4725
Jeannine Usalcas, Coordonnatrice de la publication (613) 951-4720
avec l'aide du personnel du programme de l'Enquête sur la population active.
L'éditique a été réalisée par Diane Joannisse avec l'aide de Ann Trépanier, de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages.

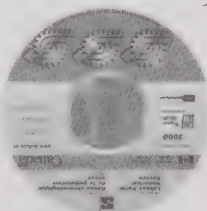
Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec l'une des personnes suivantes :

Martin Tabi
Téléphone : (613) 951-5269
Télécopieur : (613) 951-2869
Courrier électronique : tabimar@statcan.ca
Vincent Ferrao
Téléphone : (613) 951-4750
Télécopieur : (613) 951-2869
Courrier électronique : ferrvin@statcan.ca
Geoff Bowiby
Téléphone : (613) 951-3325
Télécopieur : (613) 951-2869
Courrier électronique : bowlgeo@statcan.ca

Le signe suivant est utilisé dans cette publication :

- néant ou zéro.
- nombres infimes.

Données de l'Enquête sur la population active pour 1999 disponibles sur CD-ROM



Le CD-ROM de la Revue chronologique de la population active 1999 est un outil facile à utiliser qui vous permet de découvrir les tendances du marché du travail en quelques secondes. Des milliers de séries croisées allant de 1976 à 1999 sont disponibles en cliquant votre souris. Ce produit annuel comprend un fureteur (browser) de données facile à utiliser, un tutoriel, le questionnaire de l'Enquête sur la population active, un guide détaillé sur l'enquête, un calculateur de coefficients de variation et encore davantage.

Le CD-ROM de la Revue chronologique de la population active (n° 71F0004XCB au catalogue) est disponible maintenant pour 195 \$ US à l'extérieur du Canada.

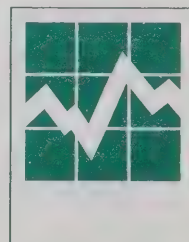
Données de l'Enquête sur la population active pour 1999 disponibles sur papier



La publication *Statistiques chronologiques de la population active 1999* constitue un ouvrage de référence utile en ce qui a trait aux données désaisonnalisées de l'emploi et du chômage présentées mensuellement dans la presse. Cette publication annuelle comprend des données sur les caractéristiques générales du marché du travail pour le Canada, les provinces et les villes métropolitaines qui couvrent une période de 10 à 20 ans. Chaque année, les séries sont mises à jour et révisées en fonction des renseignements les plus récents sur les modèles et facteurs saisonniers.

Statistiques chronologiques de la population active 1999 (n° 71-201-XPB au catalogue) sera disponible en mars pour seulement 114 \$ (plus la TPS et la TVP en vigueur) au Canada et 114 \$ US à l'extérieur du Canada.

- ◆ Vous pouvez commander le CD-ROM ou la publication par téléphone au 1-800-267-6677, par télécopieur au 1-800-889-9734 ou par courrier à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6. Vous pouvez également commander par le biais d'Internet à order@statcan.ca ou en contactant le bureau régional de Statistique Canada le plus près de chez vous (voir la liste au verso de la page couverture de cette publication).
- ◆ Pour en savoir davantage au sujet du CD-ROM de la Revue chronologique de la population active ou de la publication *Statistiques chronologiques de la population active 1999*, veuillez communiquer avec Marc Lévesque au (613) 951-2793.



Statistique Canada

Division de la statistique du travail

Le point sur la population active

Un aperçu du marché du travail en 1999
Hiver 2000 Vol. 4, n° 1

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2000

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Février 2000

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfilm et microfiche. Des cartes et d'autres documents de référence géographique sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordiolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Jeannine Usalca, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4720) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

| | | | |
|----------|----------------|-----------|----------------|
| Halifax | (902) 426-5331 | Regina | (306) 780-5405 |
| Montréal | (514) 283-5725 | Edmonton | (780) 495-3027 |
| Ottawa | (613) 951-8116 | Calgary | (403) 292-6717 |
| Toronto | (416) 973-6586 | Vancouver | (604) 666-3691 |
| Winnipeg | (204) 983-4020 | | |

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web : <http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)
Numéro pour commander par télécopieur (Canada et États-Unis)
1 800 263-1136
1 800 363-7629
1 800 267-6677
1 877 287-4369

Renseignements sur les commandes/abonnements

Les prix n'incluent pas la taxe de vente
N° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement sur **version papier** au coût de 29 \$ le numéro ou 96 \$ pour 4 numéros au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 29 \$ US le numéro ou 96 \$ US pour 4 numéros.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 ou téléphonez au (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033, par télécopieur au (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734 ou via l'Internet : order@statcan.ca. Pour un changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et nouvelle adresse. On peut aussi se procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

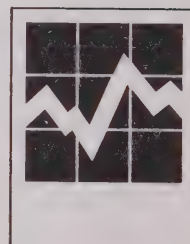


Hiver 2000

Un aperçu du marché du travail en 1999

Le point sur la population active

N° 71-005-XPB au catalogue

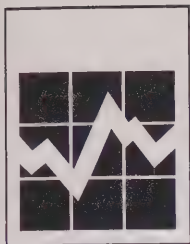


Catalogue no. 71-005-XPB

Labour Force Update

An overview of average wages and wage
distributions in the late 1990s

Vol. 4, No. 2



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

How to obtain more information

Specific inquiries about this product and related statistics or services should be directed to: Jeannine Usalcas, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4720).

For information on the wide range of data available from Statistics Canada, you can contact us by calling one of our toll-free numbers. You can also contact us by e-mail or by visiting our Web site.

| | |
|---|----------------------|
| National inquiries line | 1 800 263-1136 |
| National telecommunications device for the hearing impaired | 1 800 363-7629 |
| Depository Services Program inquiries | 1 800 700-1033 |
| Fax line for Depository Services Program | 1 800 889-9734 |
| E-mail inquiries | infostats@statcan.ca |
| Web site | www.statcan.ca |

Ordering and subscription information

This product, Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly as a standard printed publication at a price of CDN \$29.00 per issue and CDN \$96.00 for a one-year subscription. The following additional shipping charges apply for delivery outside Canada:

| | Single issue | Annual subscription |
|------------------------|--------------|---------------------|
| United States | CDN \$ 6.00 | CDN \$24.00 |
| Other countries | CDN \$ 10.00 | CDN \$40.00 |

All prices exclude sales taxes.

This product can be ordered by


- Phone (Canada and United States) **1 800 267-6677**
- Fax (Canada and United States) **1 877 287-4369**
- E-mail **order@statcan.ca**
- Mail Statistics Canada
Dissemination Division
Circulation Management
120 Parkdale Avenue
Ottawa, Ontario K1A 0T6
- And, in person at the Statistics Canada Regional Centre nearest you, or from authorised agents and bookstores.

When notifying us of a change in your address, please provide both old and new addresses.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the Agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact Statistics Canada toll free at 1 800 263-1136.

Statistics Canada
Labour Statistics Division



Labour Force Update

An overview of average wages and wage
distributions in the late 1990s

Vol. 4, No. 2

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 2000

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

July 2000

Catalogue no. 71-005-XPB
Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa



Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Assistant Chief Statistician, Social Institutions and Labour Statistics (613) 951-9480

Sange De Silva, Director General, Labour and Household Surveys Branch (613) 951-2131

Deborah Sunter, Director, Labour Statistics Division (613) 951-4740

Geoff Neideck, Assistant Director, Labour Force Survey (613) 951-4855

Geoff Bowlby, Head of Analysis, Labour Force Survey (613) 951-3325

Maureen Whittaker, Head of Data Processing, Labour Force Survey (613) 951-1956

Jeannine Usalcas, Publication Coordinator, Labour Force Survey (613) 951-4720

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Program.

Desktop publishing was coordinated by Diane Joanisse, with the assistance of Ann Trépanier, Labour and Household Surveys Analysis Division and Claudette Saumure, Labour Statistics Division.

For information regarding the contents of the analysis please contact:

Geoff Bowlby
Phone: (613) 951-3325
Fax: (613) 951-2869
Email: bowlgeo@statcan.ca

The following symbols are used in this publication:

- nil or zero.
- amount too small to be expressed.



1999 Labour Force Survey data available on CD-ROM

The 1999 *Labour Force Historical Review on CD-ROM* is an easy-to-use tool that lets you discover labour market patterns or trends in seconds. Thousands of cross-classified data series, spanning from 1976 to 1999, are available at the click of a mouse. Included in this annual package is an easy to use data browser, a tutorial, the Labour Force Survey Questionnaire, a comprehensive guide to the survey, a coefficient of variation calculator and more.

The *Labour Force Historical Review on CD-ROM* (Catalogue no. 71F0004XCB) is available now for only \$195 (plus GST/HST and applicable PST) in Canada and US \$195 outside Canada.



1999 Labour Force Survey data available soon in print

Historical Labour Force Statistics, 1999 provides you with a handy print reference tool to the seasonally adjusted employment and unemployment statistics presented each month in the press. This annual publication presents data on general labour market characteristics for Canada, the provinces and metropolitan cities, with data going back 10 to 20 years. Each year, the series are updated and revised according to the latest information on seasonal models and factors.

The *Historical Labour Force Statistics, 1999* (Catalogue no. 71-201-XPB) will be available in March for only \$114 (plus GST/HST and applicable PST) in Canada and US \$114 outside Canada.

◆ To order the CD-ROM or the publication, CALL toll free 1 800 267-6677, FAX toll free 1 800 889-9734 or MAIL your order to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6. You may also order via internet at order@statcan.ca or contact the nearest Statistics Canada reference centre listed on the inside cover of this publication.

◆ To learn more about the *1999 Labour Force Historical Review on CD-ROM* or the *Historical Labour Force Statistics, 1999*, contact Marc Lévesque at (613) 951-2793.

Introduction, Highlights and Contents

Introduction

In January 1997 the monthly Labour Force Survey (LFS) began asking questions on the earnings of employees at their main job. Respondents are asked to report their wage or salary before taxes and other deductions. Included in wages and salaries are tips and commissions. Overtime pay, however, is excluded. With this additional information, analysts have access to up-to-date, hourly and weekly wage data that can be classified by numerous personal characteristics for all employees.

Highlights

On average, wages make up about 70% of household income, the rest coming from government transfers (e.g. Old Age Security, Canada and Quebec Pension Plan, Employment Insurance), self-employment income and investment income. Obviously, for most Canadians, wages are of the utmost importance when it comes to their financial well being.

Just how much do Canadian employees make on average at their main job? In 1999, employees earned an average of \$16.14 per hour before taxes and other deductions, 2.5% higher than the year before, exceeding the increase in the Consumer Price Index (1.7%). By the week, employees were paid an average of \$595.62, 2.7% higher than in May 1997. Weekly wages rose the most in Ontario and Alberta.

The 2.5% growth in hourly wages and the 2.7% increase in the weekly wage rate between 1998 and 1999 beat growth between 1997 and 1998 by a wide margin. In 1998, hourly wages increased by only 1.2%, while weekly wages rose 1.4%.

The increase in wages in 1999 was widespread, although wages did not rise by equal amounts for everyone in the country. For example, from Ontario west to Alberta, average hourly and weekly wages rose the most

in 1999 while the smallest increases were noticed in Newfoundland and British Columbia. In general, in provinces with low unemployment, average wages tended to increase by more than in provinces with relatively high unemployment.

Average hourly and weekly wages rose by a similar percentage for both men and women in 1999. Female employees earned an average of \$14.38 per hour or 81 cents for every dollar earned in an hour by men (\$17.77). Women have earned 81 cents for every dollar earned by men in each of the three years the Labour Force Survey began collecting hourly wage data in 1997.

The economy more highly values workers with higher levels of education, a fact that was further enhanced in 1999. In 1999, while wages rose for people with all levels of education, they increased by more for those with post-secondary education.

For two years in a row, the average wage of unionized workers has increased at a slower pace than the average wage of non-unionized workers. As a result, while non-unionized workers made 76 cents for every dollar earned by workers covered by a collective agreement in 1997, that had increased to almost 78 cents by 1999.

This issue of *Labour Force Update* concludes with an analysis of the distribution of wages. On average in 1999, the lowest-paid one-quarter of all employees received only 8% of all the wages earned per week. In contrast, the highest-paid quarter of all employees earned 45% of all wages paid out per week.

Contents

- An overview of average wages and wage distributions in the late 1990s
- Definitions, data sources and survey methodology
- Data appendix

An overview of average wages and wage distributions in the late 1990s

According to the Survey of Labour and Income Dynamics, wages and salaries are far and away the largest source of income for most families. While about 30% of average household income comes from government transfers (e.g. Old Age Security, Canada and Quebec Pension Plan, Employment Insurance) as well as self-employment income and investment income, the other 70% comes from wages and salaries.

Because of the importance of wage data, in January 1997, questions were added to the Labour Force Survey (LFS) to measure the earnings of employees. Each month, analysts have access to up-to-date, hourly and weekly employee wage data that can be classified by various personal characteristics.

Primarily using the LFS, the following section outlines what employees earn on average on an hourly and weekly basis, and shows recent trends in these average wages. In the last part of this section, an overview of how wages are distributed is provided.

Increase in annual average wages in 1999

On average over 1999, the 12 million employees in Canada earned \$16.14 per hour or \$595.62 per week. By the hour, or by the week, annual average wages increased at a much faster pace in 1999 than in 1998.

A note on the LFS wage data

In 1997, wage and salary questions were added to the monthly Labour Force Survey. These questions collect information on the usual wages or salary of employees at their main job. Respondents are asked to report their wage or salary before taxes and other deductions and include tips commissions and bonuses.

When respondents are interviewed for the Labour Force Survey, respondents report earnings data in a number of ways. Many respondents report their annual salary. Others find it easier to state their hourly, weekly, bi-weekly or monthly earnings. Regardless of how people respond to the survey, wages can be converted into numerous forms. As a result, both hourly and weekly wages can be expressed as an average for all employees. The distribution of workers according to their hourly or weekly wages can also be shown.

- Average hourly wages increased by 39 cents or 2.5% from 1998 to 1999, more than double the 1.2% increase from 1997 to 1998.
- Average weekly wages increased by \$15.73 or 2.7% in 1999. This compares with 1.4% in 1998¹. In 1999, the average weekly wage increased by more than the average hourly wage rate. The greater increase in weekly wages over hourly wages is due to the fact that employees are working slightly longer hours on average compared to a year ago.

The increase in hourly and weekly wages in 1999 exceeded the increase in the Consumer Price Index (CPI). Between 1998 and 1999, the CPI increased by 1.7%. This means that real hourly average wages (adjusted for growth in the CPI) rose by 0.8% while real weekly average wages increased by 1.0%.

The recent increase in employee wages, however, was not typical of the rest of the decade.

While the LFS data offer a wealth of information on employee hourly and weekly wages, these data are only available from 1997. Although not strictly comparable to the LFS data², the monthly Survey of Employees, Payrolls and Hours (SEPH) offers a longer time series on the average weekly wages of employees, excluding overtime.

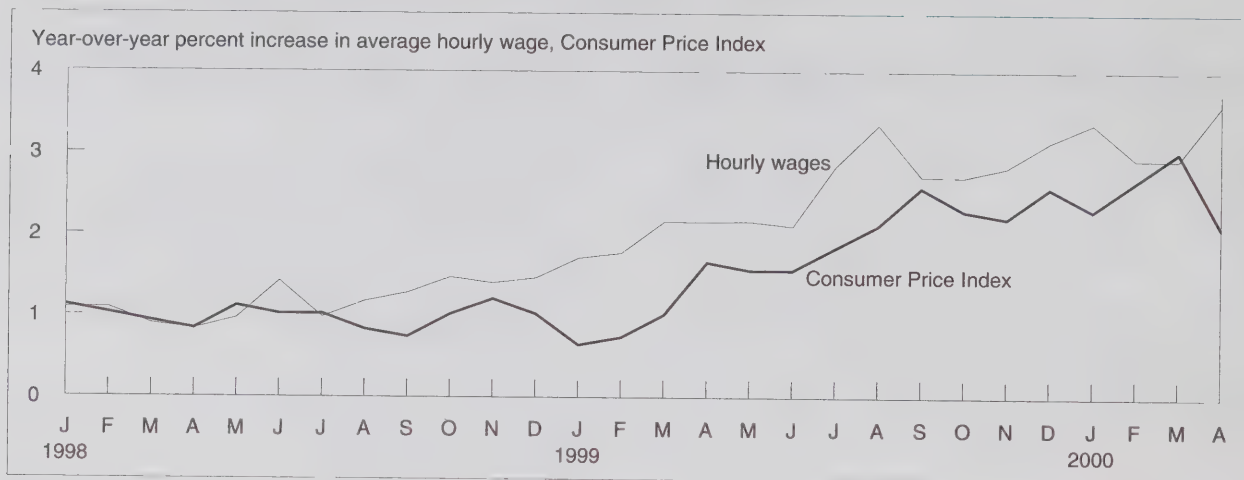
- According to SEPH, the 1990s were a decade of slow wage growth. Adjusted for inflation, the average weekly wage rose 2.0% between 1989 and 1997, an average of about three-tenths of a percentage point per year. The recession and resulting poor labour market conditions left workers with slow wage growth.

1 While average wages are used in this analysis, medians are also often used to present wages. In 1999, the median hourly wage was \$14.45, up 1.6% from the 1998 median. By the week, the median wage was \$545.20 in 1999, up 2.8% from the year earlier, the same as the increase in average weekly wages.

2 There are a number of conceptual and operational differences between the two surveys and one should not expect weekly wages to be exactly the same from one month to the next. In general, however, the average weekly wage as measured by SEPH and the LFS have shown a similar trend since 1997. Over the last year, SEPH wages have grown at a slightly slower pace. From February 1998 to February 1999 (the latest SEPH reference period at the time this paper was written), SEPH weekly wages excluding overtime increased 2.5%, compared to 3.1% in the LFS.

Chart 1

Average hourly wages increased by more than the Consumer Price Index.



Sources: Labour Force Survey, Prices Division (CPI)

LFS wages pick-up following strong job growth

There are many reasons why average wages may rise. One factor is labour market improvements. As the economy improves, a “seller’s” market for labour may develop.

Those offering their services on the labour market may become relatively scarce, leading potential employers to “bid-up” wages.

There is some evidence that an improved labour market is starting to push up wages. After little job growth in the early and mid-1990s, the last three years of the decade were characterized by strong, steady employment increases.

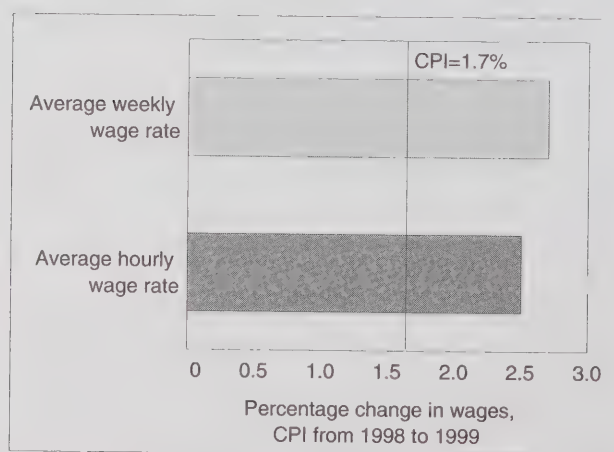
- Over the last three years of the decade, employment increased by 1.1 million or 7.9%. In comparison, employment over the previous seven years increased by only 476,000 or 3.7%.
- This very strong job growth has pushed the unemployment rate down to a 25-year low. After peaking at 12.1% in November 1992, the unemployment rate hit 6.8% at the end of 1999, the lowest since 1976.

Wage growth in 1999 widespread

The increase in wages was rather widespread. That is, average wages rose for most employees in 1999. While wage growth tended to be widespread, not everyone shared equally in the benefits of an improving labour market. For example, wage growth was relatively slow for those with less formal education. It was also below average in some regions (e.g. Newfoundland).

Chart 2

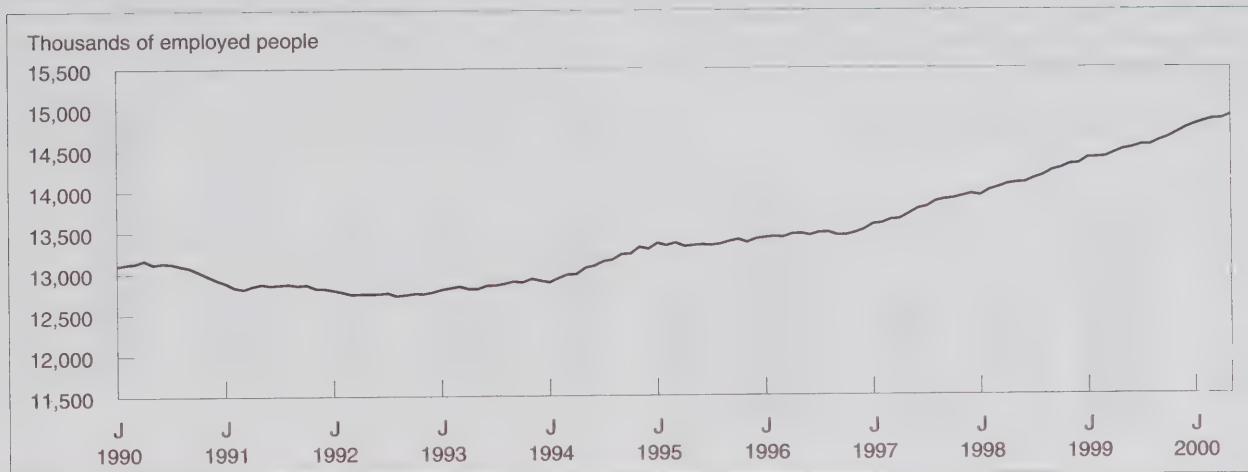
In 1999, as measured by the hour or by the week, average wage growth exceeded the Consumer Price Index.



Sources: Labour Force Survey and Prices Division

Chart 3

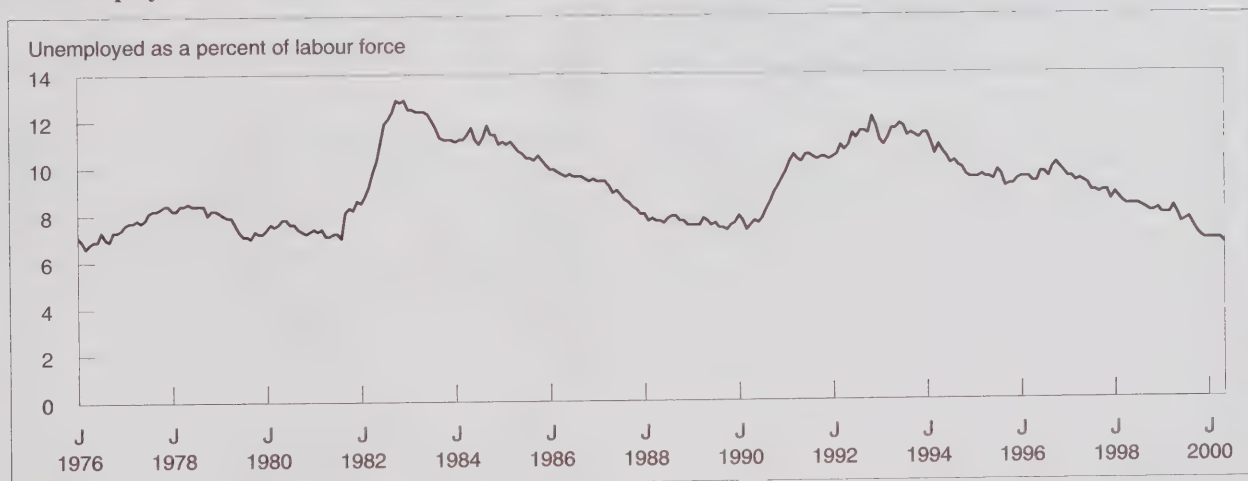
Employment growth picked up strongly in the last three years of the 1990s.



Source: Labour Force Survey

Chart 4

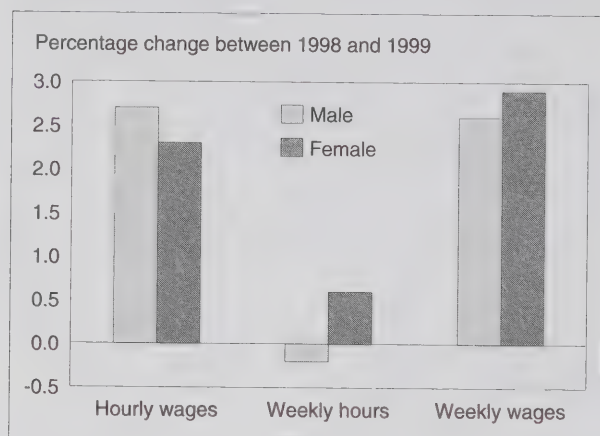
While employment has risen, the unemployment rate has recently tumbled to a 25-year low.



Source: Labour Force Survey

Chart 5

By the hour, wages rose faster for men but women's work hours have increased, causing weekly wages to rise faster for women.



Source: Labour Force Survey

Both men and women shared in the wage growth

The average hourly and weekly earnings of both men and women exceeded the 1.7% increase in the Consumer Price Index in 1999. Hourly wages increased more in 1999 for men than women. However, because the average workweek increased for women and fell for men, the average weekly wage rate increased more for women.

- In 1999, women earned an average of \$14.38 per hour, up 2.3% from the year earlier. Men, meanwhile, made an average of \$17.77 per hour, 2.7% higher than in 1998.
- By the week, women made an average of \$484.52 in 1999 compared to \$470.64 the year before, an increase of 2.9%. The average weekly wage rate for men was \$698.53 in 1999, 2.6% higher than the year before.

Since data on the earnings of men and women were first collected in the late 1960s, female earnings have risen faster than male earnings. When the Survey of Consumer Finances (SCF) was first conducted in 1967, women working full-time, all year earned 58 cents for every dollar earned by men. Thirty years later, the SCF showed a ratio of 73 cents for each dollar earned by men, a gain of 15 percentage points.

When comparing the earnings of men and women according to the SCF, the analysis is restricted to full-time workers who worked all year. This is done to account for the differing volumes of work performed by men and women. By restricting the comparison to full-time full-year workers, one can get a more accurate picture of earnings differentials due to factors other than work volume.

However, this control on work volume is only partial because women working full-time work fewer hours than full-time men. According to the LFS, women working full-time put in an average of 38.9 hours per week while men working full-time worked an average of 42.9 hours. To fully control for hours worked, one can compare the average hourly wages of men and women with data from the LFS³.

- For the third consecutive year, Labour Force Survey data show that women made 81 cents for every dollar earned by men in 1999⁴.

This ratio increases with the degree of education. Women with graduate degrees made 84 cents for every dollar that men with graduate degree made, compared to 71 cents for the least educated men and women. As the female workforce becomes increasingly educated, this should have implications for earning equality between men and women.

Wages pick-up in stronger regional labour markets

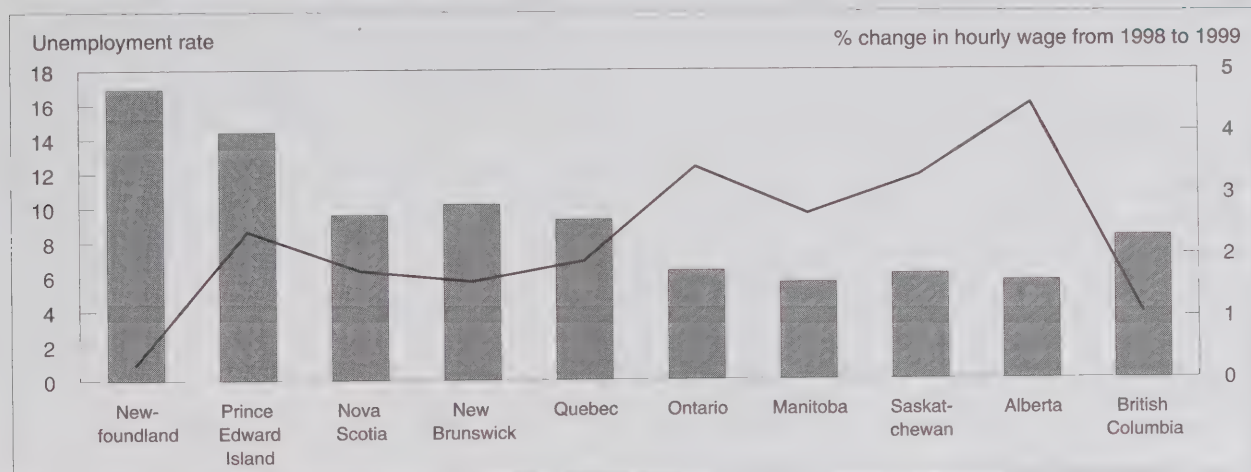
How much do people make in the major labour markets across the country and where did weekly and hourly wages increase the most? In 1999, there was significant variation in average wages by province, a reflection of past and present labour market demand and supply conditions, the type of industry common to the area, regional living costs as well as a number of other factors.

3 There are other reasons why the LFS and SCF measures differ. According to research by Galarneau and Earl (1999), the most important factor is that the LFS measure more precisely controls for work volume.

4 Research by Drolet (1999), using the Survey of Labour and Income Dynamics, shows that accounting for differences in a variety of observable characteristics, women's average hourly wage rate is about 84% to 89% of the men's average.

Chart 6

The average hourly wage increased most in 1999 in the provinces where unemployment is lowest.



Source: Labour Force Survey

- With an average weekly wage of \$633.05 in 1999, employees in Ontario tended to make more per week than workers in other parts of the country. At \$625.22, British Columbia was the only other province where the average wage was higher than the national average (\$595.62).

- Average weekly wages were lowest in the four Atlantic provinces.

As one might expect, there is a relationship between the provincial unemployment rates and the changes in the wage rates. In provinces with low unemployment (and therefore a tighter labour market), average wages tended to increase by more than in provinces with relatively high unemployment.

- From Ontario west to Alberta, average hourly and weekly wages rose more quickly in 1999. By the hour, wages rose by 4.0% in Alberta, more than any other province. By the week, wages increased by 3.6% in both Alberta and Ontario.
- Slower increases were observed in Newfoundland and British Columbia. In Newfoundland, hourly wages grew 0.3% in 1999, slightly slower than in British Columbia where the average hourly wage increased 0.9%. By the week, the average wage increased by 1.1% in both provinces.

Table 1
Average hourly and weekly wage rates by province in 1999 and change in hourly and weekly wage rates since 1998, annual average

| | 1999 | | Percentage change from 1998 to 1999 | |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| | Average hourly wage rate | Average weekly wage rate | Average hourly wage | Average weekly wage |
| | \$ | | % | |
| Canada | 16.14 | 595.62 | 2.5 | 2.7 |
| Newfoundland | 13.02 | 496.79 | 0.3 | 1.1 |
| Prince Edward Island | 12.23 | 462.02 | 2.6 | 3.6 |
| Nova Scotia | 13.41 | 503.35 | 1.6 | 1.8 |
| New Brunswick | 13.30 | 504.70 | 1.6 | 1.7 |
| Quebec | 15.70 | 565.83 | 1.6 | 1.8 |
| Ontario | 16.98 | 633.05 | 3.2 | 3.6 |
| Manitoba | 14.44 | 530.97 | 3.1 | 3.0 |
| Saskatchewan | 14.17 | 524.90 | 3.4 | 3.3 |
| Alberta | 15.75 | 593.60 | 4.0 | 3.6 |
| British Columbia | 17.26 | 625.22 | 0.9 | 1.1 |

Source: Labour Force Survey

More highly educated workers enjoy bigger wage increases in 1999

Education pays. Education has a two-fold effect on earnings. First of all, school teaches people skills, theoretically making them more productive in the workplace. As a result employers tend to pay higher wages to employees who have more education.

An overview of average wages and wage distributions in the late 1990s

Table 2

Average hourly wage in 1999 and change in hourly wage since 1998 by highest level of education

| Highest level of education attained | Average hourly earnings in 1999 | | | | Percent change from 1998 to 1999 | | |
|---|---------------------------------|-------|-------|-----------------------|----------------------------------|------|-------|
| | Both sexes | Men | Women | Ratio of women to men | Both sexes | Men | Women |
| | \$ | \$ | \$ | % | % | % | % |
| All levels of education | 16.14 | 17.77 | 14.38 | 80.9 | 2.5 | 2.7 | 2.3 |
| 0 - 8 years | 12.34 | 13.85 | 9.79 | 70.7 | 1.1 | 1.1 | -0.5 |
| Some high school | 11.64 | 13.02 | 9.73 | 74.7 | 0.1 | -0.5 | 0.8 |
| High school graduate | 14.15 | 15.73 | 12.54 | 79.7 | 1.9 | 2.0 | 1.7 |
| Some post secondary | 13.70 | 15.31 | 12.12 | 79.2 | 3.2 | 5.4 | 0.5 |
| Post secondary certificate/diploma | 16.72 | 18.63 | 14.76 | 79.2 | 2.0 | 2.3 | 1.5 |
| Bachelor's degree | 21.16 | 23.11 | 19.41 | 84.0 | 3.3 | 4.7 | 2.5 |
| Graduate degree | 25.64 | 27.45 | 23.17 | 84.4 | 2.9 | 3.4 | 2.3 |
| Compared to those with a high school diploma, how much more do those with a graduate degree make? | 81.2% | 74.5% | 84.8% | | | | |

Source: Labour Force Survey

Secondly, education also serves as an important signal to employers looking to hire. More education may not necessarily mean the prospective employee has the needed skills, but among other desired characteristics, it can flag a capacity to learn and apply new abilities.

■ In 1999, the average Master's or PhD graduate made \$25.64 per hour, 81% higher than people with only a high school diploma (\$14.15).

The economy values workers with higher levels of education, a fact that was further enhanced in 1999. In 1999, while wages rose for people of all levels of education, they increased by more for those with post-secondary education.

■ The increase in the hourly wage was higher than the overall average of 2.5% among those with university graduate degrees (2.9%), and bachelor's degrees (3.3%).

■ By the week, the wage increase was also higher than average for the two groups with university degrees. Weekly wages for those who graduated from graduate programs were up 3.2%, similar to the increase among those with a bachelor's degree, 3.3%.

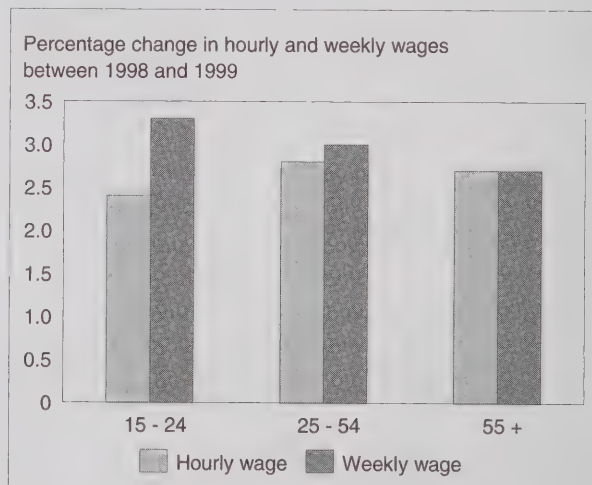
Wage growth was considerably slower for those whose highest level of education was a high school diploma. Compared to 1998, the average hourly and weekly wages for those with a high school diploma were 1.9% higher in 1999.

Hourly wage gains stronger for core-age and older workers

As people age, they develop skills and acquire knowledge through work, adding to their productivity and marketability in the work force.

Chart 7

Average hourly wages grew most for core-age workers but by the week fastest growth was among youths in 1999.



Source: Labour Force Survey

- Youths (people 15 to 24 years of age) made an average of \$9.29 per hour in 1999, about one-half the average wage of both 25 to 54 year-old (core-age) employees who made \$17.54 and workers 55 years and older (\$17.68). Per week, youths earned only \$282.42 on average, compared to \$661.88 among core-age workers and \$645.08 for older workers.

The average hourly wage in all three major age groups, increased in 1999. However, because of faster wage growth among adults in 1999, youths failed to close their hourly wage gap with adults.

- In 1999, youth average hourly wages rose 2.4%, while they increased by 2.8% among core-age workers and 2.7% among older workers.

Compared to older workers, the average hourly wage of women aged 15 to 24 was closer to that of male youths, perhaps a reflection of more equal levels of education between young men and women.

- In 1999, young women earned 91 cents for every dollar earned per hour by male youths, much higher than the ratio of 81 cents among core-age workers and 74 cents for people 55 and over.

Although average hourly wages for youth grew at a slower pace than for adults, younger people saw a greater increase in their weekly hours in 1999. Because of these added hours, in relative terms, the average weekly wages among youths increased by more than the average weekly wage for adults.

- Compared to the year before, the average weekly wage among young people rose 3.3% in 1999. Core age workers saw their weekly wage rise 3.0% while older workers' average weekly wage rate increased by 2.7%.

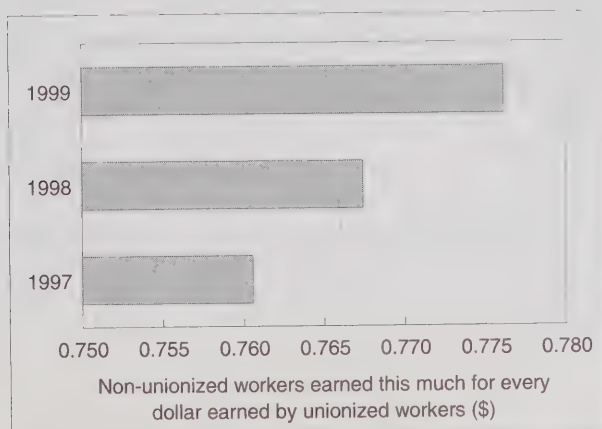
Wage gap between unionized and non-unionized workers narrowed in 1999

On average, unionized employees make more than non-union workers, a fact confirmed by the earnings data from the Labour Force Survey. While membership in a collective bargaining unit may bring with it an increased ability to negotiate higher wages, the LFS data show that several other factors contribute to the wage differentials. The 32% of Canadian employees who are unionized tend to have characteristics which, on their own, lead to higher wages. For example, union members tend to have higher than average education. Union membership is also characterized by a disproportionate number of men, public sector workers, older workers, professionals, people in large firms and workers with long tenure in the current job⁵.

- On average, employees covered by a collective agreement earned \$19.03 per hour in 1999, 29% higher than the average of those without coverage.
- For two years in a row, the average wage of unionized workers has increased at a slower pace than the average wage of non-unionized workers. As a result, while non-unionized workers made 76 cents for every dollar earned by workers covered by a collective agreement in 1997, that had increased to almost 78 cents by 1999.

Chart 8

Non-union wages are rising faster than union wages, narrowing the gap between union and non-union wage rates.



Source: Labour Force Survey

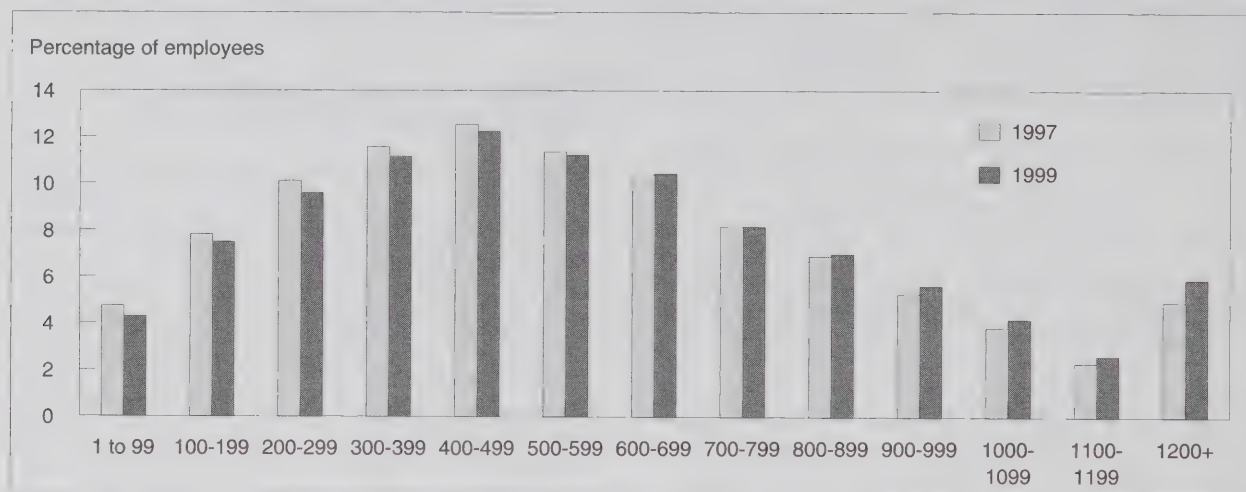
How are wages distributed?

When the LFS first started producing wage estimates in 1997, for the first time researchers had access to monthly, up-to-date information on the distribution of wages in Canada. Wage distribution data may provide information masked by changes in average wages. For example, even as average wages rise, it is possible that there could be more people working at either end of the wage spectrum. That is, even as average wages increase, the distribution of wages could become polarized.

5 Akyeampong, Ernest B., "A Statistical Portrait of the Trade Union Movement" in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE, Winter 1997.

Chart 9

The distribution of workers by wage category shows little evidence of change in weekly wage inequality over the last three years of the 1990s.



Source: Labour Force Survey

Overall, there is little evidence to show that polarization has occurred over the last three years. As average wages have increased, there are fewer workers making lower wages and more making higher pay, as shown in Chart 9.

- In 1997, about 58% of employees made less than \$600 per week. Two years later, that percentage had dropped to 56% as more workers moved into the higher pay categories.
- The largest percentage of workers made \$400 to \$499 per week in 1999. In each of the last three years, about 12% of employees fell into this category.

Another way to look at wage distributions is to compare the earnings of the highest and lowest paid employees.

- On average in 1999, the lowest-paid 25% of Canadian employees were paid only 8% of all the wages earned per week, exactly the same as in 1997. At the other end of the spectrum, the highest-paid one-quarter of all employees earned 45% of all wages paid out per week, again the same percent as in 1997.

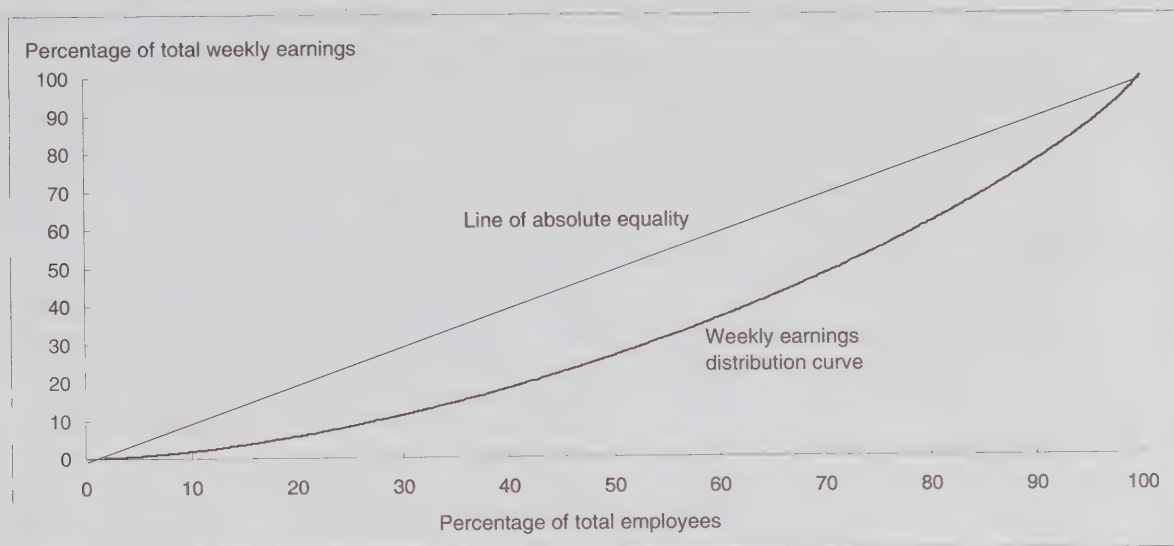
The wages of women tend to be less equally distributed than those of men. In 1999, the lowest-paid one-quarter of all women earned 8.2% of the total wages paid-out while the highest-paid one-quarter of female workers made 46.1% of all wages paid-out per week. The lowest-paid quarter of male employees earned 9.5% of the total wages paid-out while the best-paid men took in 43.7% of weekly wages.

Compared to men, there is more variety in the hours that women work, explaining why the weekly earnings of women tend to be less equally distributed than those of men⁶. While close to half of men work 40 hours per week, women are just as likely to be working 35 to 39 hours as they are to be working 40 hours per week (about 27%). Many women also work less than 30 hours per week (19% compared to 6% of men).

6 Labour Force Update: Hours of Work, Summer 1997.

Chart 10

In 1999, the lowest paid quarter of all workers made 8% of all wages paid out. The highest-paid one quarter earned 45%.



Source: Labour Force Survey

Definitions, data sources and survey methodology

Visit the Internet at <http://www.statcan.ca/english/concepts/labour/index.htm> for a more complete *Guide to the Labour Force Survey* (Catalogue no. 71-543-GIE)

- Background and objectives
- Determining labour force status
- Concepts (including notes on changes introduced in 1997)
- Data collection
- Survey methodology
- Data processing
- Data quality
- Information products and services
- Sub-provincial geography description
- Questionnaire

The Guide is also available in the *Labour Force Historical Review* on CD-ROM (Catalogue no. 71F0004XCB).

Definitions

Adult – People 25 years of age and over.

Average Usual Hours Worked – Average number of usual hours worked per week is calculated by dividing total usual hours by the total number of employed persons.

Census Metropolitan Area (CMA) – Labour market area with an urbanised core (or continuously built-up area) having at least 100,000 inhabitants. A CMA is generally known by the name of the urban area forming the urbanised core.

CMAs include: (1) municipalities completely or partly inside the urbanised core; and (2) other municipalities if (a) at least 40% of the employed labour force living in the municipality works in the urbanised core (commuting flow to the urbanized core), or (b) at least 25% of the employed labour force working in the municipality lives in the urbanised core (commuting flow from the urbanized core).

Class of Worker – There are two broad categories of workers: those who work for others and those who work for themselves. See Employees and Self-Employed.

Core-age – People 25 to 54 years of age.

Earnings – See Wages.

Employees – Are those who work as employees of a private firm or business and those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Employment Rate – (employment/population ratio) Number of employed persons expressed as a percentage of the population 15 years of age and over. The employment rate for a particular group (age, sex, marital status, province, etc.) is the number employed in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Full-Time Employment – Consists of persons who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Goods-Producing Industries (or goods sector, or goods industries) – Includes agriculture, other primary industries (forestry; fishing and trapping; mines, quarries and oil wells), manufacturing, construction, and utilities (electric power, gas and water).

Gross Domestic Product (GDP) – The unduplicated value of production (output) originating within a country's boundaries, regardless of the ownership of the factors of production. GDP can be expenditure or income based or calculated at market price or at factor cost, and can be expressed in current or constant (deflated) dollars.

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). If a person did not have a job during the survey reference week, the information is collected for the last job held, providing the person worked within the previous twelve months.

Job Tenure – The number of consecutive months or years a person has worked for the current (or, if employed within the previous twelve months, the most recent) employer. The employee may have worked in one or more occupations or in one or more locations, or have experienced periods of temporary layoff with recall and still be considered to have continuous tenure if the employer has not changed. But if a person has worked for the same employer over different periods of time, job tenure measures the most recent period of uninterrupted work.

Labour Force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Labour Force Status – Designates the status of the respondent vis-à-vis the labour market: a member of the non-institutional population 15 years of age and over is either employed, unemployed, or not in the labour force.

Main Job – When a respondent holds more than one job or business, the job or business involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. The full or part-time status and industry and occupation information available from the survey refer to the main job, as does information for employees on wages, union status, job permanency, and workplace size.

Multiple Jobholders – Persons who, during the reference week, were employed in two or more jobs simultaneously. This group is sometimes referred to as "Moonlighters".

Occupation – Refers to the kind of work persons were doing during the reference week, as determined by the kind of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year.

Older Workers – People 55 years of age and over.

Paid Overtime – Includes any hours worked during the reference week over and above standard or scheduled paid hours, for overtime pay or compensation (including time off in lieu).

Part-Time Employment – Consists of persons who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Participation Rate – Total labour force expressed as a percentage of the population aged 15 years and over. The participation rate for a particular group (for example, women aged 25 years and over) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Public/Private Sector Employment – The public sector includes employees in public administration at the federal, provincial and municipal levels, as well as in Crown corporations, liquor control boards and other government institutions such as schools (including universities), hospitals and public libraries. The private sector comprises all other employees and self-employed owners of businesses (including unpaid family workers in those businesses), and self-employed persons without businesses. The definition was changed in January 1999 in order to harmonize LFS data for the public and private sectors to the System of National Accounts standard. Prior to January 1999, "ownership" rules were used as the basis for classification of health care institutions and universities to the public sector by the LFS. Since January 1999, "funding" rules are used. As a result, all employees in universities and hospitals are now classified in the public sector. All historical data were revised to reflect this new definition.

Seasonal Adjustment – Fluctuations in economic time series are caused by seasonal, cyclical and irregular movements. A seasonally adjusted series is one from which seasonal movements have been eliminated. Seasonal movements are defined as those which are caused by regular annual events such as climate, holidays, vacation periods and cycles related to crops, production and retail sales associated with Christmas and Easter. It should be noted that the seasonally adjusted series contain irregular as well as longer-term cyclical fluctuations.

The seasonal adjustment program is a complicated computer program which differentiates between these seasonal, cyclical and irregular movements in a series over a number of years and, on the basis of past movements, estimates appropriate seasonal factors for current data. On an annual basis, the historic series of seasonally adjusted data are revised in light of the most recent information on changes in seasonality.

Self-Employed – Are all those who are working owners of either incorporated or unincorporated business, regardless of whether or not they have paid help, and unpaid family workers. It also includes those self-employed who do not have a business like newspaper carriers and babysitters.

Service-Producing Industries (or service sector or service industries) – Includes transportation, storage, communications; trade (wholesale and retail); finance, insurance and real estate; community, business and personal services; and public administration.

Temporary Work – A temporary job has a predetermined end date, or will end as soon as a specified project is completed. Information is collected to allow the sub-classification of temporary jobs into four groups: seasonal; temporary, term or contract, including work done through a temporary help agency; casual job; and other temporary work.

Unemployment – Unemployed persons are those who, during reference week, did not have a job but were available for work and were either on temporary layoff, had looked for work in the past four weeks or had a job to start within the next four weeks.

Unemployment Rate – Number of unemployed persons expressed as a percentage of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the number unemployed in that group expressed as a percentage of the labour force for that group.

Union Status – Employees are classified as to their union status: a) union member; b) not a member but covered by a union contract or collective agreement; or c) non-unionised. The percent covered by a union contract is expressed as the number of union members and non-members who are covered by a collective agreement as a percentage of all employees.

Unpaid Overtime – Refers to time spent directly on work or work-related activities over and above scheduled paid hours for employees. These must be extra hours worked for which the respondent received no additional compensation.

Wages – Information is collected on the usual wages or salary of employees at their main job. Respondents are asked to report their wage/salary before taxes and other deductions, and include tips, commissions and bonuses. Weekly and hourly wages/salary are calculated in conjunction with usual paid work hours per week. Average hourly wages, average weekly wages, and wage distributions can then be cross-tabulated by other characteristics such as age, sex, education, occupation, and union status. Those who are paid on an hourly basis are also identified.

Youth – Are those who are between the ages of 15 to 24 years.

Data Sources

Labour Force Survey (LFS) - Canada

This publication draws heavily on LFS data that is available on the *Labour Force Historical Review* on CD-ROM, 1999 (no. 71F0004XCB), *Labour Force Information* (no. 71-001-PPB or 71-001-PIB) and *Historical Labour Force Statistics* (no. 71-201-XPB). Unpublished data are available on a cost-recovery basis.

There are a number of other sources of labour market data available at Statistics Canada:

The Census of Population

Every five years since 1971, the Census has collected labour market information from a one in five sample of the entire population. For more information, contact Michel Côté at (613) 951-6896, e-mail: cotemic@statcan.ca.

The Survey of Employment, Payrolls and Hours (SEPH)

SEPH collects information from businesses to provide monthly estimates of payroll employees, average weekly and hourly earnings and average weekly hours for Canada, the provinces and territories at detailed industry levels. Data on average weekly hours paid, both including and excluding overtime, are available for employees paid by the hour and average standard hours of work are available for salaried employees. Average hours are calculated by taking the total hours worked and dividing by the number of employees. For more information, contact client services at 613-951-4090, e-mail: labour@statcan.ca

Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

SLID is a longitudinal household survey conducted by Statistics Canada. It is designed to capture changes in the economic well-being of individuals and families over time and the determinants of their well-being. Individuals originally selected for the survey, are interviewed once or twice per year for six years, and are asked information about their labour market experiences, income and family circumstances. The first reference year of the survey was 1993. For further information about SLID, contact Phil Giles at (613) 951-2891, e-mail: giles@statcan.ca

Small Area and Administrative Data Division (SAAD)

From the income tax forms submitted each year by Canadians, SAAD produces a wealth of economic and demographic information. Over twenty million records representing 96% of the population are processed each

year to provide the most detailed and accurate data possible. These data are matched to a number of geographic files providing clients the opportunity to request data for areas as small as a letter carrier's walk. A variety of databanks have been designed to allow for quick retrieval of information based on specific client needs. For more information, contact Paul Francoeur at (613) 951-4743, email: paul@statcan.ca

References:

Perspectives on Labour and Income (Catalogue no. 75-001-XPE)

This is a quarterly Statistics Canada publication that covers a variety of topics on labour and income. For more information, contact Cynthia Fortura at (613) 951-0525, e-mail: fortcyn@statcan.ca. Here are some articles related to earnings and income:

Earnings of lawyers by Abdul Rashid, Spring 2000

Earnings of physicians by Abdul Rashid, Winter 1999

Women's earnings/men's earnings by Diane Galarneau and Louise Earl, Winter 1999

Earnings mobility of Canadians, 1982-1992 by Ross Finnie, Summer 1999

A statistical portrait of the trade union movement by Ernest Akyeampong, Winter 1997

Family income after separation by Diane Galarneau and Jim Sturrock, Summer 1997

Northern earnings and income by Lee Grenon, Spring 1997

Dual-pensioner families by Susan Poulin, Autumn 1996

Transfer payments to families with children by Susan Crompton, Autumn 1996

Are service jobs low-paying? by Lee Grenon, Spring 1996

Men retiring early: How are they doing? by Dave Gower, Winter 1995

Women as main wage-earners by Susan Crompton and Leslie Geran, Winter 1995

Employment prospects for high school graduates by Susan Crompton, Autumn 1995

Labour market outcomes for university co-op graduates by Jamie Darch, Autumn 1995

Recent trends in earnings by Stephen Johnson, Autumn 1995

Work and low income by Susan Crompton, Summer 1995

Adults living solo by Susan Crompton, Winter 1994

High income families by Abdul Rashid, Winter 1994

Who gets UI? By André Picard, Summer 1994

A recession for whom? by Patrick Adams and Adib Farhat, Winter 1993

A note on wage trends among unionized workers by Manon Nadeau, Autumn 1993

Investment income of Canadians by Jason Siroonian, Summer 1993

Seven decades of wage changes by Abdul Rashid, Summer 1993

Facing Retirement by Susan Crompton, Spring 1993

Alimony and child support by Diane Galarneau, Summer 1992

The changing profile of dual-earner families by Raj K. Chawla, Summer 1992

Hard at work by Gary L. Cohen, Spring 1992

On non-wage labour income by Norm Leckie and Christina Caron, Winter 1991

Are jobs in large firms better jobs? by René Morissette, Autumn 1991

Family income inequality in the 1980s by Roger Love and Susan Poulin, Autumn 1991

Dependence on government transfer payments, 1971-1989 by Raj K. Chawla, Summer 1991

Visible minorities in the Canadian labour force by Michel G. Côté, Summer 1991

Women's earnings and family incomes by Abdul Rashid, Summer 1991

Recent trends in wages by Philip Smith, Winter 1990

The price of labour by Henry Pold and Fred Wong, Autumn 1990

Male-female earnings gap among recent university graduates by Ted Wannell, Summer 1990

Work and relative poverty by John M. Evans and Raj K. Chawla, Summer 1990

The graduates of '82: where are they? by Ernest B. Akyeampong, Spring 1990

Wives as primary breadwinners by Maureen Moore, Spring 1990

Working for minimum wage by Ernest B. Akyeampong, Winter 1989

Unionization and women in the service sector by Heather A. Clemenson, Autumn 1989

Bilingualism and earnings by Jean-Marc Lévesque, Summer 1989

Other References

Drolet, M. *The Persistent Gap: New Evidence on the Canadian Gender Wage Gap*, Statistics Canada, Catalogue no. 75F0002MIE, December 1999.

Morissette, R., *The Growth of Earnings Inequality in Canada*, Statistics Canada, Catalogue no. 75F0002MIE, September 1996.

Picot, G., "What is Happening to Earnings inequality in Canada in the 1990's?", *Canadian Business Economics*, Fall 1997.

Statistics Canada, *Labour Force Update: An Overview of the 1999 Labour Market*, Catalogue no. 71-005-XPB, Winter 2000.

Statistics Canada, *Labour Force Update: Supplementary Measures of Unemployment*, Catalogue no. 71-005-XPB, Summer 1999.

Statistics Canada, *Labour Force Update: Employment by Industry and Occupation Based on New Classifications*, Catalogue no. 71-005-XPB, Spring 1999.

Statistics Canada, *Labour Force Update: A New Perspective on Wages*, Catalogue no. 71-005-XPB, Summer 1998.

Statistics Canada, *Labour Force Update: Hours of Work*, Catalogue no. 71-005-XPB, Summer 1997.

Statistics Canada, *Labour Force Update: The Self-employed*, Catalogue no. 71-005-XPB, Autumn 1997.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutional population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Rather, each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen.

Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in survey design. The sample size has around 53,000 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large urban centres), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. Rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Note on change to public and private sectors and occupational data

To harmonize with other Statistics Canada data sources, the LFS recently introduced a new definition of the public and private sectors. Instead of basing the definition only on ownership, the new definition is also based on whether the workplace is publicly or privately funded. The largest impact of this conceptual change was for those working in hospitals and universities. To preserve historical consistency as much as possible, workers in these industries were re-coded from private to public and back to 1976.

However, it was not possible to make revisions for all workers affected by the change in concept. As a result, the estimates of public employment that are not seasonally adjusted are somewhat understated prior to June 1999 when the change was fully implemented. To better reflect real changes in public and private sector employment and to avoid a break in the series, the historical seasonally adjusted series have been modified. In addition, the annual average data have been calculated

using the “modified” seasonally adjusted data instead of the unadjusted data that is normally used.

As well, harmonization with Census occupation concepts has affected the comparability of current LFS

occupation data with that prior to June 1999. The management group was most affected, with a portion of those formally classified as managers now most likely coded to business, finance and administrative and sales and service occupations.

Appendix

Table 3
Average hourly and weekly wages by major age group, Canada and the provinces, 1997 to 1999 annual averages

| | | Average hourly wage rate | | | Average weekly wage rate | | |
|----------------------|---------|--------------------------|-------|-------|--------------------------|--------|--------|
| | | 1997 | 1998 | 1999 | 1997 | 1998 | 1999 |
| | | \$ | | | | | |
| Canada | 15 + | 15.56 | 15.75 | 16.14 | 572.16 | 579.89 | 595.62 |
| | 15 - 24 | 8.90 | 9.07 | 9.29 | 267.24 | 273.52 | 282.42 |
| | 25 - 54 | 16.87 | 17.07 | 17.54 | 634.03 | 642.64 | 661.88 |
| | 55 + | 17.01 | 17.21 | 17.68 | 619.62 | 628.01 | 645.08 |
| Newfoundland | 15 + | 13.08 | 12.98 | 13.02 | 492.79 | 490.40 | 495.79 |
| | 15 - 24 | 7.10 | 6.80 | 7.11 | 227.53 | 206.98 | 219.29 |
| | 25 - 54 | 14.15 | 14.08 | 14.04 | 539.37 | 540.16 | 543.23 |
| | 55 + | 14.19 | 13.96 | 13.79 | 550.64 | 539.01 | 533.38 |
| Prince Edward Island | 15 + | 11.78 | 11.92 | 12.23 | 440.42 | 446.17 | 462.02 |
| | 15 - 24 | 7.31 | 7.27 | 7.35 | 238.72 | 236.25 | 236.31 |
| | 25 - 54 | 12.95 | 13.05 | 13.54 | 496.93 | 499.36 | 522.54 |
| | 55 + | 12.88 | 13.62 | 13.11 | 449.78 | 504.13 | 498.44 |
| Nova Scotia | 15 + | 12.87 | 13.20 | 13.41 | 479.56 | 494.60 | 503.35 |
| | 15 - 24 | 7.21 | 7.45 | 7.57 | 221.11 | 225.87 | 233.63 |
| | 25 - 54 | 13.99 | 14.29 | 14.57 | 532.53 | 546.51 | 558.62 |
| | 55 + | 13.74 | 14.44 | 14.75 | 501.09 | 542.16 | 547.14 |
| New Brunswick | 15 + | 12.89 | 13.09 | 13.30 | 487.77 | 496.06 | 504.70 |
| | 15 - 24 | 7.50 | 7.61 | 8.07 | 245.95 | 245.69 | 266.53 |
| | 25 - 54 | 13.92 | 14.17 | 14.40 | 535.57 | 548.12 | 555.89 |
| | 55 + | 14.43 | 14.85 | 14.49 | 539.38 | 548.46 | 543.39 |
| Quebec | 15 + | 15.30 | 15.45 | 15.70 | 548.45 | 555.93 | 565.83 |
| | 15 - 24 | 8.83 | 9.04 | 9.25 | 260.46 | 267.00 | 277.01 |
| | 25 - 54 | 16.44 | 16.62 | 16.93 | 600.22 | 610.47 | 622.61 |
| | 55 + | 16.57 | 16.71 | 17.16 | 595.91 | 596.02 | 617.75 |
| Ontario | 15 + | 16.31 | 16.45 | 16.98 | 604.32 | 611.13 | 633.05 |
| | 15 - 24 | 9.07 | 9.33 | 9.56 | 260.47 | 272.82 | 286.30 |
| | 25 - 54 | 17.67 | 17.80 | 18.45 | 672.18 | 677.82 | 704.84 |
| | 55 + | 17.81 | 17.97 | 18.41 | 648.78 | 659.39 | 675.09 |
| Manitoba | 15 + | 13.80 | 14.00 | 14.44 | 508.22 | 515.55 | 530.97 |
| | 15 - 24 | 7.93 | 8.01 | 8.32 | 247.57 | 249.94 | 262.13 |
| | 25 - 54 | 15.27 | 15.39 | 15.82 | 574.54 | 578.67 | 594.34 |
| | 55 + | 14.74 | 15.76 | 16.72 | 538.73 | 578.15 | 605.41 |
| Saskatchewan | 15 + | 13.50 | 13.71 | 14.17 | 501.32 | 508.24 | 524.90 |
| | 15 - 24 | 8.10 | 8.41 | 8.42 | 266.49 | 269.55 | 272.22 |
| | 25 - 54 | 15.12 | 15.17 | 15.73 | 573.42 | 576.22 | 597.20 |
| | 55 + | 13.65 | 14.51 | 15.08 | 493.40 | 528.21 | 533.03 |
| Alberta | 15 + | 14.76 | 15.14 | 15.75 | 560.83 | 573.15 | 593.60 |
| | 15 - 24 | 8.62 | 8.92 | 9.23 | 288.28 | 297.29 | 302.94 |
| | 25 - 54 | 16.26 | 16.78 | 17.44 | 630.16 | 647.28 | 670.72 |
| | 55 + | 15.86 | 16.08 | 16.84 | 583.86 | 598.61 | 622.13 |
| British Columbia | 15 + | 16.87 | 17.10 | 17.26 | 610.70 | 618.35 | 625.22 |
| | 15 - 24 | 10.17 | 10.04 | 10.10 | 304.16 | 297.46 | 292.50 |
| | 25 - 54 | 18.16 | 18.42 | 18.62 | 670.63 | 679.66 | 690.82 |
| | 55 + | 18.67 | 18.85 | 19.31 | 684.19 | 684.22 | 701.32 |

Table 4
Average hourly and weekly wages by sex, Canada and the provinces, 1997 to 1999 annual averages

| | | Average hourly wage rate | | | Average weekly wage rate | | |
|----------------------|---------------------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------------------|---------------|---------------|
| | | 1997 | 1998 | 1999 | 1997 | 1998 | 1999 |
| | | \$ | | | | | |
| Canada | Both men and women | 15.56 | 15.75 | 16.14 | 572.16 | 579.89 | 595.62 |
| | Men | 17.07 | 17.30 | 17.77 | 670.79 | 680.45 | 698.53 |
| | Women | 13.91 | 14.06 | 14.38 | 463.62 | 470.68 | 484.52 |
| Newfoundland | Both men and women | 13.08 | 12.98 | 13.02 | 492.79 | 490.40 | 495.79 |
| | Men | 14.58 | 14.49 | 14.50 | 593.04 | 587.08 | 592.52 |
| | Women | 11.48 | 11.40 | 11.45 | 385.84 | 388.57 | 392.63 |
| Prince Edward Island | Both men and women | 11.78 | 11.92 | 12.23 | 440.42 | 446.17 | 462.02 |
| | Men | 12.49 | 12.31 | 12.70 | 505.05 | 500.34 | 516.11 |
| | Women | 11.09 | 11.55 | 11.79 | 377.18 | 395.67 | 411.02 |
| Nova Scotia | Both men and women | 12.87 | 13.20 | 13.41 | 479.56 | 494.60 | 503.35 |
| | Men | 14.22 | 14.56 | 14.71 | 569.19 | 587.72 | 594.92 |
| | Women | 11.46 | 11.75 | 12.07 | 386.42 | 395.84 | 408.47 |
| New Brunswick | Both men and women | 12.89 | 13.09 | 13.30 | 487.77 | 496.06 | 504.70 |
| | Men | 14.24 | 14.38 | 14.66 | 576.50 | 581.11 | 592.40 |
| | Women | 11.40 | 11.72 | 11.85 | 388.96 | 405.02 | 410.33 |
| Quebec | Both men and women | 15.30 | 15.45 | 15.70 | 548.45 | 555.93 | 565.83 |
| | Men | 16.53 | 16.77 | 17.04 | 632.62 | 642.49 | 653.08 |
| | Women | 13.90 | 13.96 | 14.17 | 453.27 | 458.22 | 466.85 |
| Ontario | Both men and women | 16.31 | 16.45 | 16.98 | 604.32 | 611.13 | 633.05 |
| | Men | 17.84 | 18.07 | 18.72 | 701.60 | 712.80 | 738.88 |
| | Women | 14.63 | 14.72 | 15.11 | 497.77 | 501.73 | 519.76 |
| Manitoba | Both men and women | 13.80 | 14.00 | 14.44 | 508.22 | 515.55 | 530.97 |
| | Men | 15.18 | 15.52 | 16.11 | 605.06 | 615.84 | 634.46 |
| | Women | 12.33 | 12.40 | 12.70 | 404.66 | 409.05 | 422.55 |
| Saskatchewan | Both men and women | 13.50 | 13.71 | 14.17 | 501.32 | 508.24 | 524.90 |
| | Men | 14.95 | 15.16 | 15.74 | 604.93 | 607.70 | 632.32 |
| | Women | 11.97 | 12.19 | 12.57 | 392.03 | 404.16 | 415.57 |
| Alberta | Both men and women | 14.76 | 15.14 | 15.75 | 560.83 | 573.15 | 593.60 |
| | Men | 16.61 | 17.06 | 17.84 | 681.01 | 696.34 | 722.17 |
| | Women | 12.67 | 13.01 | 13.43 | 425.40 | 436.27 | 450.95 |
| British Columbia | Both men and women | 16.87 | 17.10 | 17.26 | 610.70 | 618.35 | 625.22 |
| | Men | 18.65 | 18.80 | 18.90 | 726.69 | 730.85 | 735.14 |
| | Women | 14.94 | 15.31 | 15.57 | 485.20 | 499.71 | 512.25 |

Source: Labour Force Survey

Table 5
Average and median weekly wages by major age group and sex, 1997 to 1999 annual averages

| | | 1997 | | 1998 | | 1999 | |
|----------------------------|--------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | | Average | Median | Average | Median | Average | Median |
| \$ | | | | | | | |
| 15 years and over | Both men and women | 572.16 | 520.00 | 579.89 | 530.40 | 595.62 | 545.20 |
| | Men | 670.79 | 634.50 | 680.45 | 640.00 | 698.53 | 660.00 |
| | Women | 463.62 | 420.00 | 470.68 | 424.88 | 484.52 | 440.00 |
| Youths (15-24 years) | Both men and women | 267.24 | 240.00 | 273.52 | 240.00 | 282.42 | 251.25 |
| | Men | 304.12 | 280.00 | 310.17 | 280.00 | 317.66 | 294.00 |
| | Women | 226.87 | 200.00 | 234.51 | 204.40 | 244.75 | 210.00 |
| Core-age (25-54 years) | Both men and women | 634.03 | 589.05 | 642.64 | 600.00 | 661.88 | 607.50 |
| | Men | 743.68 | 700.00 | 753.55 | 712.50 | 776.29 | 726.00 |
| | Women | 515.68 | 480.00 | 523.98 | 480.96 | 539.62 | 499.94 |
| Older workers (55 + years) | Both men and women | 619.62 | 560.00 | 628.01 | 565.50 | 645.08 | 576.80 |
| | Men | 740.25 | 680.00 | 755.37 | 700.00 | 779.76 | 720.00 |
| | Women | 457.45 | 400.00 | 461.62 | 405.60 | 481.52 | 429.44 |

Source: Labour Force Survey

Tableau 5
 Salaire hebdomadaire moyen et médian selon les grands groupes d'âge et selon le sexe, moyenne annuelle de 1997 à 1999

| | 1997 | | | 1998 | | | 1999 | | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Moyen | Médian | | Moyen | Médian | | Moyen | Médian | |
| 15 ans et plus | 572,16 | 634,50 | 520,00 | 579,89 | 680,45 | 530,40 | 595,62 | 698,53 | 545,20 |
| Les hommes et les femmes | 572,16 | 634,50 | 520,00 | 579,89 | 680,45 | 530,40 | 595,62 | 698,53 | 545,20 |
| Hommes | 670,79 | | 420,00 | 470,68 | | 424,88 | 484,52 | | 440,00 |
| Femmes | 463,62 | | | | | | | | |
| Jeunes (15 à 24 ans) | 267,24 | 280,00 | 240,00 | 273,52 | 310,17 | 240,00 | 282,42 | 317,66 | 251,25 |
| Les hommes and women | 267,24 | 280,00 | 240,00 | 273,52 | 310,17 | 240,00 | 282,42 | 317,66 | 251,25 |
| Hommes | 304,12 | | | 234,51 | | 204,40 | 244,75 | | 210,00 |
| Femmes | 226,87 | | | | | | | | |
| Core-age (25-54 ans) | 634,03 | 589,05 | 642,64 | 753,55 | 600,00 | 661,88 | 776,29 | 607,50 | 726,00 |
| Les hommes and women | 634,03 | 589,05 | 642,64 | 753,55 | 600,00 | 661,88 | 776,29 | 607,50 | 726,00 |
| Hommes | 743,68 | 700,00 | 480,00 | 523,98 | 712,50 | 480,96 | 539,62 | 499,94 | 720,00 |
| Femmes | 515,68 | | | | | | | | |
| Travailleurs plus âgés (55 ans et plus) | 619,62 | 560,00 | 628,01 | 755,37 | 565,50 | 645,08 | 779,76 | 576,80 | 720,00 |
| Les hommes and women | 619,62 | 560,00 | 628,01 | 755,37 | 565,50 | 645,08 | 779,76 | 576,80 | 720,00 |
| Hommes | 740,25 | 680,00 | 400,00 | 461,62 | 700,00 | 405,60 | 481,52 | | 429,44 |
| Femmes | 457,45 | | | | | | | | |

Source : Enquête sur la population active

Tableau 4

Salaire horaire et hebdomadaire moyen selon le sexe, et selon le Canada et les provinces, moyennes annuelles de 1997 à 1999

| | Salaire horaire moyen | | | Salaire hebdomadaire moyen | | |
|------------------------------|-----------------------|-------|-------|----------------------------|--------|--------|
| | 1997 | 1998 | 1999 | 1997 | 1998 | 1999 |
| Canada | 15,56 | 15,75 | 16,14 | 572,16 | 579,89 | 595,62 |
| et les femmes | 13,91 | 14,06 | 14,38 | 463,62 | 470,68 | 484,52 |
| Hommes | 17,07 | 17,30 | 17,77 | 670,79 | 680,45 | 698,53 |
| Terre-Neuve | 13,08 | 12,98 | 13,02 | 492,79 | 490,40 | 495,79 |
| et les femmes | 14,58 | 14,49 | 14,50 | 593,04 | 587,08 | 592,52 |
| Hommes | 11,48 | 11,40 | 11,45 | 385,84 | 388,57 | 392,63 |
| Ile-du-Prince-Édouard | 11,78 | 11,92 | 12,23 | 440,42 | 446,17 | 462,02 |
| et les femmes | 12,49 | 12,31 | 12,70 | 505,05 | 500,34 | 516,11 |
| Hommes | 11,09 | 11,55 | 11,79 | 377,18 | 395,67 | 411,02 |
| Nouvelle-Écosse | 12,87 | 13,20 | 13,41 | 479,56 | 494,60 | 503,35 |
| et les femmes | 14,22 | 14,56 | 14,71 | 569,19 | 587,72 | 594,92 |
| Hommes | 11,46 | 11,75 | 12,07 | 386,42 | 395,84 | 408,47 |
| Nouveau-Brunswick | 12,89 | 13,09 | 13,30 | 487,77 | 496,06 | 504,70 |
| et les femmes | 14,24 | 14,38 | 14,66 | 576,50 | 581,11 | 592,40 |
| Hommes | 11,40 | 11,72 | 11,85 | 388,96 | 405,02 | 410,33 |
| Québec | 15,30 | 15,45 | 15,70 | 548,45 | 555,93 | 565,83 |
| et les femmes | 16,53 | 16,77 | 17,04 | 632,62 | 642,49 | 653,08 |
| Hommes | 13,90 | 13,96 | 14,17 | 453,27 | 458,22 | 466,85 |
| Ontario | 16,31 | 16,45 | 16,98 | 604,32 | 611,13 | 633,05 |
| et les femmes | 17,84 | 18,07 | 18,72 | 701,60 | 712,80 | 738,88 |
| Hommes | 14,63 | 14,72 | 15,11 | 497,77 | 501,73 | 519,76 |
| Manitoba | 13,80 | 14,00 | 14,44 | 508,22 | 515,55 | 530,97 |
| et les femmes | 15,18 | 15,52 | 16,11 | 605,06 | 615,84 | 634,46 |
| Hommes | 12,33 | 12,40 | 12,70 | 404,66 | 409,05 | 422,55 |
| Saskatchewan | 13,50 | 13,71 | 14,17 | 501,32 | 508,24 | 524,90 |
| et les femmes | 14,95 | 15,16 | 15,74 | 604,93 | 607,70 | 632,32 |
| Hommes | 11,97 | 12,19 | 12,57 | 392,03 | 404,16 | 415,57 |
| Alberta | 14,76 | 15,14 | 15,75 | 560,83 | 573,15 | 593,60 |
| et les femmes | 16,61 | 17,06 | 17,84 | 681,01 | 696,34 | 722,17 |
| Hommes | 12,67 | 13,01 | 13,43 | 425,40 | 436,27 | 450,95 |
| Colombie-Britannique | 16,87 | 17,10 | 17,26 | 610,70 | 618,35 | 625,22 |
| et les femmes | 18,65 | 18,80 | 18,90 | 726,69 | 730,85 | 735,14 |
| Hommes | 14,94 | 15,31 | 15,57 | 485,20 | 499,71 | 512,25 |
| Femmes | | | | | | |

Source : Enquête sur la population active

\$

Tableau 3
Salaires horaires et hebdomadaire moyen selon les grands groupes d'âge pour le Canada et les provinces, moyennes annuelles de 1997 à 1999

| | Salaires horaires moyen | | | Salaires hebdomadaire moyen | | |
|-----------------------|--|---|---|--|--------------------------------------|--|
| | 1997 | 1998 | 1999 | 1997 | 1998 | 1999 |
| Canada | 15,56 15 à 24 ans 8,90 15 à 24 ans 16,87 25 à 54 ans 17,01 55 ans et plus | 15,75 17,07 9,07 17,21 17,54 26,24 619,62 | 16,14 17,68 9,29 17,54 634,03 267,24 572,16 | 595,62 282,42 661,88 642,64 628,01 | 579,89 273,52 642,64 628,01 | 595,62 282,42 661,88 642,64 628,01 |
| Terre-Neuve | 13,08 15 ans et plus 7,10 15 à 24 ans 14,15 25 à 54 ans 14,19 55 ans et plus | 12,98 6,80 14,08 13,96 | 13,02 7,11 14,04 13,79 | 495,79 219,29 543,23 533,38 | 490,40 206,98 540,16 539,01 | 495,79 219,29 543,23 533,38 |
| Ile-du-Prince-Édouard | 11,78 15 ans et plus 7,31 15 à 24 ans 12,95 25 à 54 ans 12,88 55 ans et plus | 11,92 7,27 13,05 13,62 | 12,23 7,35 13,54 13,11 | 462,02 236,31 522,54 498,44 | 446,17 236,25 499,36 449,78 | 462,02 236,31 522,54 498,44 |
| Nouvelle-Écosse | 12,87 15 ans et plus 7,21 15 à 24 ans 13,99 25 à 54 ans 13,74 55 ans et plus | 13,20 7,45 14,29 14,44 | 13,41 7,57 14,57 14,75 | 503,35 233,63 558,62 547,14 | 494,60 225,87 546,51 542,16 | 503,35 233,63 558,62 547,14 |
| Nouveau-Brunswick | 12,89 15 ans et plus 7,50 15 à 24 ans 13,92 25 à 54 ans 14,43 55 ans et plus | 13,09 7,61 14,17 14,85 | 13,30 8,07 14,40 14,49 | 504,70 266,53 555,89 543,39 | 496,06 245,69 548,12 548,46 | 504,70 266,53 555,89 543,39 |
| Québec | 15,30 15 ans et plus 8,83 15 à 24 ans 16,44 25 à 54 ans 16,57 55 ans et plus | 15,45 9,04 16,62 16,71 | 15,70 9,25 16,93 17,16 | 565,83 277,01 622,61 617,75 | 548,45 260,46 600,22 595,91 | 565,83 277,01 622,61 617,75 |
| Ontario | 16,31 15 ans et plus 9,07 15 à 24 ans 17,67 25 à 54 ans 17,81 55 ans et plus | 16,45 9,33 17,80 17,97 | 16,98 9,56 18,45 18,41 | 633,05 286,30 704,84 675,09 | 604,32 260,47 672,18 648,78 | 633,05 286,30 704,84 675,09 |
| Manitoba | 13,80 15 ans et plus 7,93 15 à 24 ans 15,27 25 à 54 ans 14,74 55 ans et plus | 14,00 8,01 15,39 15,76 | 14,44 8,32 15,82 16,72 | 530,97 262,13 594,34 605,41 | 508,22 247,57 574,54 538,73 | 530,97 262,13 594,34 605,41 |
| Saskatchewan | 13,50 15 ans et plus 8,10 15 à 24 ans 15,12 25 à 54 ans 13,65 55 ans et plus | 13,71 8,41 15,17 14,51 | 14,17 8,82 15,73 15,08 | 524,90 272,22 597,20 533,03 | 501,32 269,55 573,42 493,40 | 524,90 272,22 597,20 533,03 |
| Alberta | 14,76 15 ans et plus 8,62 15 à 24 ans 16,26 25 à 54 ans 15,86 55 ans et plus | 15,14 8,92 16,78 16,08 | 15,75 9,23 17,44 16,84 | 593,60 302,94 670,72 622,13 | 560,83 288,28 630,16 583,86 | 593,60 302,94 670,72 622,13 |
| Colombie-Britannique | 16,87 15 ans et plus 10,17 15 à 24 ans 18,16 25 à 54 ans 18,67 55 ans et plus | 17,10 10,04 18,42 18,85 | 17,26 10,10 18,62 19,31 | 625,22 292,50 690,82 701,32 | 610,70 304,16 670,63 684,19 | 625,22 292,50 690,82 701,32 |

\$

Méthodologie de l'enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements. Réunies, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélève de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est environ 53,000 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies aux fins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq-sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtés des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans ou plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réduisant les réponses données à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

Note sur le changement apporté aux données selon les secteurs public et privé ainsi qu'aux données selon la profession

Afin d'harmoniser ses concepts à ceux des autres sources de Statistique Canada, l'EPA a récemment adopté une nouvelle définition des secteurs public et privé. Au lieu d'être basée uniquement sur la propriété, la nouvelle définition se fonde également sur le financement public ou privé du lieu de travail. Les individus travaillant dans les hôpitaux et les universités ont été les plus touchés par ce changement conceptuel. Afin de conserver, autant que possible, une cohérence chronologique, les travailleurs de ces industries ont été reclassés du secteur privé au secteur public, en remontant jusqu'à 1976.

Toutefois, il n'a pas été possible d'effectuer une révision pour tous les travailleurs affectés par ce changement de concept. Ainsi, les estimations de l'emploi public antérieures à juin 1999 (alors que le changement a été totalement appliqué) qui ne sont pas désaisonnalisées sont quelque peu inférieures. Afin de mieux refléter les changements réels dans l'emploi des secteurs public et privé et afin d'éviter un biais dans les séries, les séries chronologiques désaisonnalisées ont été modifiées. De plus, les données annuelles moyennes ont été calculées en utilisant les données désaisonnalisées «ajustées» plutôt que les données désaisonnalisées normalement utilisées.

Également, l'harmonisation aux concepts des professions du Recensement a affecté la comparabilité dans le temps des données actuelles selon la profession avec les données antérieures à juin 1999. Le groupe de la «gestion» a été le plus touché, alors qu'une portion des travailleurs auparavant classés dans la gestion sont maintenant codés le plus vraisemblablement dans les catégories «affaires, finance et administration» et «ventes et services».

Évolution récente des gains par Stephen Johnson, Automne 1995

Travail et faible revenu par Susan Crompton, Été 1995

Les adultes vivant seuls par Susan Crompton, Hiver 1994

Les familles à revenu élevé par Abdul Rashid, Hiver 1994

Qui reçoit de l'Assurance-chômage? Par André Picard, Été 1994

Qui subit les effets de la récession? par Patrick Adams and Adib Farhat, Hiver 1993

L'évolution salariale des syndiqués - une note par Manon Nadeau, Automne 1993

Les revenus de placements des Canadiens par Jason Siroonian, Été 1993

L'évolution des salaires durant sept décennies par Abdul Rashid, Été 1993

À l'approche de la retraite par Susan Crompton, Printemps 1993

Les pensions alimentaires par Diane Galarneau, Été 1992

L'évolution des familles comptant deux soutiens par Raj K. Chawla, Été 1992

Les «boureaux» de travail par Gary L. Cohen, Printemps 1992

La composante non salariale du revenu du travail par Norm Leckie and Christina Caron, Hiver 1991

Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois? par René Morissette, Automne 1991

Inégalité du revenu des familles dans les années 80 par Roger Love and Susan Poulin, Automne 1991

Rémunération des femmes et revenu des familles par Abdul Rashid, Été 1991

Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 par Raj K. Chawla, Été 1991

Minorités visibles dans la population active au Canada par Michel G. Côté, Été 1991

Tendances récentes des salaires par Philip Smith, Hiver 1990

Le coût de la main-d'oeuvre par Henry Pold and Fred Wong, Automne 1990

L'écart salarial hommes-femmes des récents diplômés d'université par Ted Wannell, Été 1990

Travail et pauvreté relative par John M. Evans and Raj K. Chawla, Été 1990

Les diplômés de 1982 : que font-ils? par Ernest B. Akyeampong, Printemps 1990

Les femmes comme principal soutien de famille par Maureen Moore, Printemps 1990

Le travail au salaire minimum par Ernest B. Akyeampong, Hiver 1989

La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services par Heather A. Clemenson, Automne 1989

Le bilinguisme et le revenu du travail par Jean-Marc Lèvesque, Été 1989

Autres références

Drolet, M. *L'écart persistant : Nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*, n° 75F0002MIF au catalogue, Statistique Canada, Décembre 1999.

Morissette, R., *La croissance de l'inégalité des revenus au Canada*, n° 75F0002MIF au catalogue, Statistique Canada, Septembre 1996.

Picot, G., "What is Happening to Earnings Inequality in Canada in the 1990's?", dans *Canadian Business Economics*, Automne 1997.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Un aperçu du marché du travail en 1999*, n° 71-005-XPB au catalogue, Hiver 2000.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Mesures supplémentaires du chômage*, n° 71-005-XPB au catalogue, Été 1999.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Emploi par industrie et profession selon de nouvelles classifications*, n° 71-005-XPB au catalogue, Printemps 1999.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Une nouvelle perspective sur les salaires*, n° 71-005-XPB au catalogue, Été 1998.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Les heures de travail*, n° 71-005-XPB au catalogue, Été 1997.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Les travailleurs indépendants*, n° 71-005-XPB au catalogue, Automne 1997.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : L'écart salarial hommes-femmes des récents diplômés d'université* par Ted Wannell, Été 1990

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Tendances récentes des salaires* par Philip Smith, Hiver 1990

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Le coût de la main-d'oeuvre* par Henry Pold and Fred Wong, Automne 1990

Statistique Canada, *Le point sur la population active : L'écart salarial hommes-femmes des récents diplômés d'université* par Ted Wannell, Été 1990

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Travail et pauvreté relative* par John M. Evans and Raj K. Chawla, Été 1990

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Les femmes comme principal soutien de famille* par Maureen Moore, Printemps 1990

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Les familles à revenu élevé* par Abdul Rashid, Hiver 1994

Statistique Canada, *Le point sur la population active : Qui subit les effets de la récession?* par Patrick Adams and Adib Farhat, Hiver 1993

données ont été conçues afin d'extraire rapidement des renseignements selon les besoins particuliers des utilisateurs. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Paul Francoeur au (613) 951-4743 ou par courrier électronique à paul@statcan.ca

Références

L'emploi et le revenu en perspective (n° 75-001-XPF au catalogue)

Cette publication analytique trimestrielle couvre un vaste éventail de sujets reliés au marché du travail et au revenu. Pour plus d'information, veuillez communiquer avec Cynthia Fortura au (613) 951-0525, e-mail: fortcy@statcan.ca. Voici des articles de *L'emploi et le revenu en perspective* traitant du revenu et des gains:

Le revenu d'emploi des avocats par Abdul Rashid, Printemps 2000

Le revenu d'emploi des médecins par Abdul Rashid, Hiver 1999

Gains des femmes/gains des hommes par Diane Galartneau et Louise Earl, Hiver 1999

La mobilité salariale des Canadiens, 1982-1992 par Ross Finnie, Été 1999

Apérçu statistique du mouvement syndical ouvrier par Ernest Akyaempong, Hiver 1997

Revenu familial après séparation par Diane Galartneau and Jim Sturrock, Été 1997

Gains et revenus dans le Nord par Lee Grenon, Printemps 1997

Une famille, deux pensions par Susan Poulin, Automne 1996

Patements de transfert aux familles avec enfants par Susan Crompton, Automne 1996

Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? par Yves Saint-Pierre, Été 1996

Secteur des services: faible salaire? par Lee Grenon, Printemps 1996

Le point sur la retraite anticipée chez les hommes par Dave Gower, Hiver 1995

Les femmes comme principal soutien de famille par Susan Crompton and Leslie Geran, Hiver 1995

Perspectives d'emploi des diplômés du secondaire par Susan Crompton, Automne 1995

Les diplômés des programmes coop par Jamie Darch, Automne 1995

recueille de l'information relative au marché du travail auprès d'un ménage sur cinq. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Michel Côté au (613) 951-6896, ou par courrier électronique à cotemic@statcan.ca.

L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures

(EERH)

L'EERH recueille des renseignements auprès des entrepre-

ses, servant principalement à fournir des estimations mensuelles pour les salariés inscrits sur la liste de paye.

Les gains hebdomadaires et horaires moyens, ainsi que les heures hebdomadaires moyennes sont disponibles pour le Canada, les provinces et les territoires, selon des niveaux détaillés d'industrie. Les estimations pour les heures travaillées incluant et excluant le temps supplé-

mentaire sont disponibles pour les salariés rémunérés à l'heure et la semaine normale de travail est disponible pour les employés. Les heures moyennes sont calculées en divisant le nombre total d'heures par le nombre

d'employés. Pour plus de renseignements, communiquez avec le service à la clientèle par téléphone au

(613) 951-4090 ou par courrier électronique à labour@statcan.ca.

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

(EDTR)

L'EDTR, conduite par Statistique Canada, est une enquête longitudinale qui est effectuée auprès des ména-

ges. Elle vise à retracer les changements qui touchent la situation économique des personnes et des familles, au fil

des ans, ainsi que les facteurs qui ont une influence déterminante à cet égard. Les personnes choisies au

départ sont interviewées une ou deux fois par année, pendant six ans, en vue de recueillir des données sur leur

expérience sur le marché du travail, leur revenu et leur situation familiale. La première année de référence de l'en-

quête était 1993. Pour plus de renseignements au sujet de l'EDTR, veuillez communiquer avec Régéan Lasnier au

(613) 951-5266, sans frais au 1-888-297-7355 ou par courrier électronique à dynamics@statcan.ca.

Division des données régionales et administratives

(DDRA)

À partir des déclarations de revenus remplies chaque année par les Canadiens, la Division des données régio-

nales et administratives produit des données économiques et démographiques. Plus de vingt millions de fichiers

sont traités chaque année pour offrir les données les plus détaillées et les plus précises possible. De fait, ces renseignements couvrent approximativement 96 % de la popu-

lation canadienne. Les données sont jumelées à un certain nombre de fichiers géographiques ce qui permet aux

clients d'obtenir des données pour des régions aussi petites que des itinéraires de facteur. Diverses banques de

Région métropolitaine de recensement (RMR) – Zone du marché du travail d'un noyau urbain (ou d'une zone bâtie en continu) ayant au moins 100 000 habitants. Une RMR est généralement connue sous le nom de la région urbaine formant le noyau urbain.

Les RMR comprennent : (1) les municipalités incluses en totalité ou en partie dans le noyau urbain ; (2) d'autres municipalités si (a) au moins 40 % de la population active occupée vivant dans la municipalité travaille dans le noyau urbain (transport quotidien vers le noyau urbain) ou (b) au moins 25 % de la population active occupée travaillant dans la municipalité vit dans le noyau urbain (transport quotidien à partir du noyau urbain).

Salaire – Des renseignements sont recueillis sur le salaire ou traitement habituel des employés à leur emploi principal. On demande aux enquêtes de déclarer leur salaire ou traitement, y compris les pourboires, les commissions et les primes, avant impôt et autres déductions. Les salaires ou traitements hebdomadaires ou horaires sont calculés conjointement avec les heures de travail par semaine habituellement payées. Les salaires horaires moyens, les salaires hebdomadaires moyens et la répartition des salaires peuvent donc faire l'objet de croisements avec d'autres variables comme l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, la profession et le statut syndical. Les personnes qui sont rémunérées sur une base horaire sont également identifiées.

Situation vis-à-vis de l'emploi – Il existe deux grandes catégories de travailleurs, soit ceux qui travaillent pour autrui et ceux qui travaillent à leur propre compte. Voir Employés et Travaillleurs indépendants.

Situation vis-à-vis de l'activité – Désigne la situation de l'enquête sur le marché du travail : un membre de la population active âgé de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) est soit occupé, soit en chômage, soit inactif.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple, les femmes âgées de 55 à 64 ans) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux d'emploi (rapport emploi/population) – Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe.

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en

pourcentage de la population active. Le taux de chômage correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe.

Temporaire – Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires.

Temps partiel – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Temps plein – L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Travailleurs autonomes – Comprend les propriétaires actifs d'entreprises constituées ou non en société, avec ou sans aide rémunérée, et les travailleurs familiaux non rémunérés. Comprend également les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants et livreurs de journaux).

Sources des données

Enquête sur la population active (EPA)

La présente publication utilise principalement les données de l'EPA qui est disponibles dans la *Revue chronologique de la population active sur CD-ROM, 1999* (n° 71F0004XCB au catalogue), *Information population active* (n° 71-001-PPB au catalogue) et *Statistiques chronologiques sur la population active, 1999* (n° 71-201-XPB au catalogue). Les données non publiées peuvent être obtenues contre recouvrement des coûts.

Voici d'autres sources de données concernant le marché du travail à Statistique Canada :

Recensement de la population

Le recensement, qui a lieu à tous les cinq ans depuis 1971,

Heures supplémentaires non rémunérées – S'entend des heures consacrées directement au travail ou à des activités liées au travail en plus des heures normales de travail. Il doit s'agir d'heures supplémentaires travaillées pour lesquelles l'enquête n'a reçu aucune rémunération supplémentaire.

Heures supplémentaires rémunérées – Comprend toutes les heures travaillées durant la semaine de référence en plus des heures normales de travail, pour lesquelles il y a eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Industries de biens (ou secteur des biens ou industries productrices de biens) – Généralement comprend l'agriculture, les autres industries primaires (exploitation forestière; pêche et piégeage; mines, carrières et puits de pétrole), les industries manufacturières, la construction et les services publics (énergie électrique, gaz et eau).

Industries de services (ou secteur des services ou industries productrices de services) – Comprend ce qui suit : transport, entreposage et communications; commerce (de gros et de détail); finances, assurances et affaires immobilières; services socio-culturels, commerciaux et personnels (services); administration publique.

Jeunes – Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Moyenne des heures habituellement travaillées – Le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine est obtenu en divisant le nombre total des heures habituellement travaillées par le nombre total de personnes occupées.

Personnes cumulant des emplois – Personnes qui, durant la semaine de référence, occupaient deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les « cumulards ».

Population active – Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Produit intérieur brut (PIB) – Valeur sans double compte de la production réalisée à l'intérieur des frontières du Canada, sans égard à la propriété des facteurs de production. Le produit intérieur brut peut être en termes de dépenses ou en termes de revenus et évalué au coût des facteurs ou aux prix du marché.

Profession – Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquête n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

des douze derniers mois, le plus récent employeur). Peu importe que l'employé ait occupé plus d'un emploi ou travaillé à plus d'un endroit, si l'employeur est demeuré le même, on considère que la période d'emploi est ininterrompue. Cependant, si une personne a travaillé pour le même employeur pendant différentes périodes, la durée d'emploi correspond à la période la plus récente pendant laquelle l'employé a travaillé sans interruption.

Emploi principal – Lorsqu'un enquête a plus d'un emploi, l'emploi auquel il consacre habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. Les données produites sur le travail à temps plein ou à temps partiel, sur la branche d'activité et sur la profession à partir des résultats de l'enquête se rapportent à l'emploi principal, de même que les données sur les employés qui concernent le salaire, la situation vis-à-vis de la syndicalisation, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail.

Employés – Personnes qui travaillent à titre d'employés dans une firme ou une entreprise et les personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement de propriété de l'État, comme une école ou un hôpital.

Emplois des secteurs public et privé – Le secteur public comprend les administrations municipales, provinciales et fédérales, ainsi que les sociétés d'État, les Régies des alcools et les autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques. Le secteur privé comprend tous les autres employés et travailleurs indépendants propriétaires d'entreprises (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés qui travaillent dans ces entreprises) et les travailleurs indépendants qui ne posent pas une entreprise. La définition a été modifiée en janvier 1999 afin d'harmoniser les données de l'EPA pour les secteurs public et privé à la norme du Système de comptabilité nationale. Avant janvier 1999, le concept de «propriété» était utilisé à titre de base de classification pour les institutions de soins de santé et les universités dans le secteur public aux fins de l'EPA. Depuis janvier 1999, le concept de «financement» est utilisé. En conséquence, tous les employés d'hôpitaux et d'universités sont maintenant classés dans le secteur public. Les données historiques ont été révisées afin de refléter cette nouvelle définition.

Groupe d'âge principal – Personnes âgées de 25 à 54 ans.

Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête

Le Guide de l'Enquête sur la population active (n° 71-543-GIF au catalogue) peut être consulté sur notre site Internet : http://www.statcan.ca/francais/concepts/labour/index_f.htm

- Contexte et objectifs
- Détermination de la situation vis-à-vis de l'activité
- Concepts et définitions (incluant des notes sur les changements apportés en 1997)
- Collecte des données
- Méthodologie de l'enquête
- Traitement des données
- Qualité des données
- Produits et services d'information
- Description géographique des régions intraprovinciales
- Questionnaire

Le guide est également disponible sur le CD-ROM de la *Revue chronologique de la population active* (n° 71F0004XCB au catalogue).

Définitions

Adultes – Personnes âgées de 25 ans et plus.

Branche d'activité (industrie) – Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquête travaille (emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui étaient sans emploi au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, à moins d'avoir été mis à pied temporairement ou de commencer un nouvel emploi dans les quatre prochaines semaines.

Couverture syndicale – Les employés sont classés de la façon suivante pour ce qui est de leur situation sur le plan syndical : a) membre d'un syndicat; b) n'est pas membre d'un syndicat mais est couvert par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat; ou c) non syndiqué. Le pourcentage d'employés couverts par un syndicat est exprimé comme le nombre d'employés qui sont membres d'un syndicat ou de non-membres mais couverts par une convention collective en pourcentage de l'ensemble des employés.

Le programme de désaisonnalisation est un programme informatique complexe qui détermine les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers d'une série sur un certain nombre d'années et qui, d'après les mouvements antérieurs, donne des estimations de facteurs saisonniers pertinents en égard aux données actuelles. Sur une base annuelle, les séries chronologiques des données désaisonnalisées sont révisées à la lumière de la plus récente information sur les changements dans la saisonnalité.

Durée de l'emploi – Nombre de mois ou d'années consécutifs pendant lesquels une personne a travaillé pour l'employeur actuel (ou, si l'enquête a travaillé au cours

Les salaires des femmes tendent à être répartis moins également que ceux des hommes. En 1999, le quartile inférieur des femmes s'est partagé 8,2 % de la masse salariale hebdomadaire, tandis que le quartile supérieur des femmes touchait au total 46,1 % du total des salaires versés par semaine. Le quartile inférieur des employés masculins se partageait 9,5 % du total de la masse salariale hebdomadaire, tandis que les hommes les mieux rémunérés touchaient 43,7 % du total des salaires hebdomadaires.

Comparativement aux hommes, les heures pendant lesquelles les femmes travaillent sont plus variées, ce qui explique pourquoi les gains hebdomadaires des femmes tendent à être répartis de façon moins égale que ceux des hommes. Alors que près de la moitié des hommes travaillent 40 heures par semaine, les femmes travaillent de 35 à 39 heures par semaine, un bon nombre de femmes travaillent moins de 30 heures par semaine (19 % comparativement à 6 % pour les hommes).

6 Le point sur la population active : Heures de travail, été 1997

Dans l'ensemble, il y a peu d'indication que cette polarisation s'est concrétisée au cours des trois dernières années. Alors que le salaire moyen a augmenté, il y a moins de travailleurs dont le salaire est plus faible et plus de travailleurs qui touchent une rémunération plus élevée, tel que présenté dans le graphique 9.

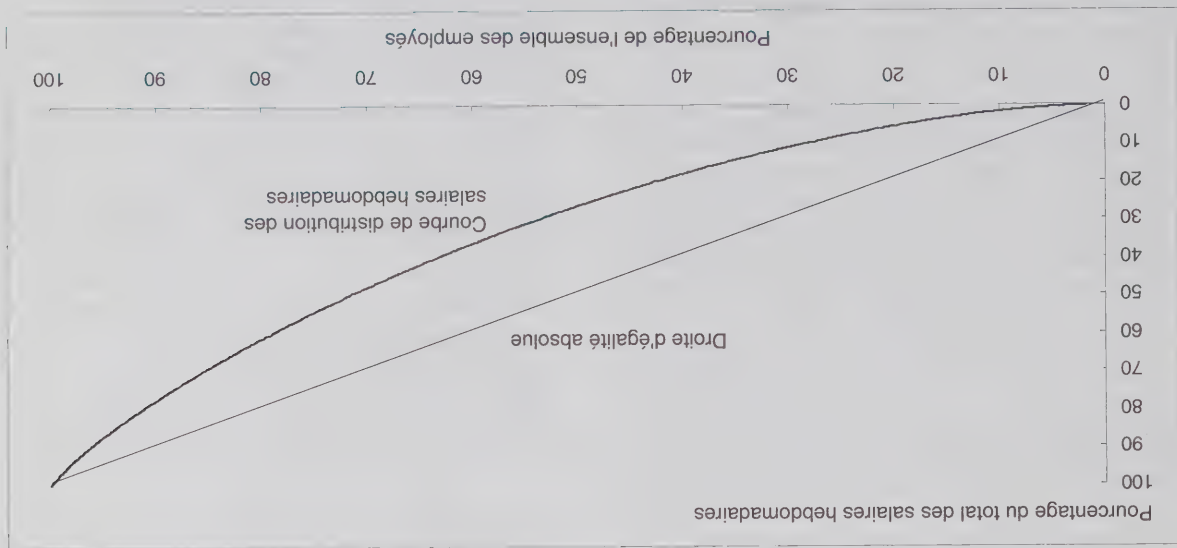
■ En 1997, environ 58 % des employés touchaient un salaire inférieur à 600 \$ par semaine. Le graphique 10 montre que deux ans plus tard, ce pourcentage a diminué pour atteindre 56 %, car un plus grand nombre de travailleurs sont passés à une catégorie offrant une rémunération supérieure.

■ En 1999, le plus grand pourcentage de travailleurs touchait de 400 \$ à 499 \$ par semaine. Depuis 1997, environ 12 % des travailleurs faisaient partie de cette catégorie.

Une autre façon d'examiner la répartition des salaires est de comparer les gains des plus hauts salariés avec ceux qui ont des gains relativement faibles.

■ En moyenne pour 1999, le quartile (25 %) le moins bien rémunéré des employés canadiens ne touchait que 8 % du total des salaires gagnés par semaine, soit exactement la même chose qu'en 1997. À l'autre extrémité du spectre, le quartile le mieux payé de tous les employés touchait 45 % du total des salaires gagnés par semaine, encore une fois le même pourcentage qu'en 1997.

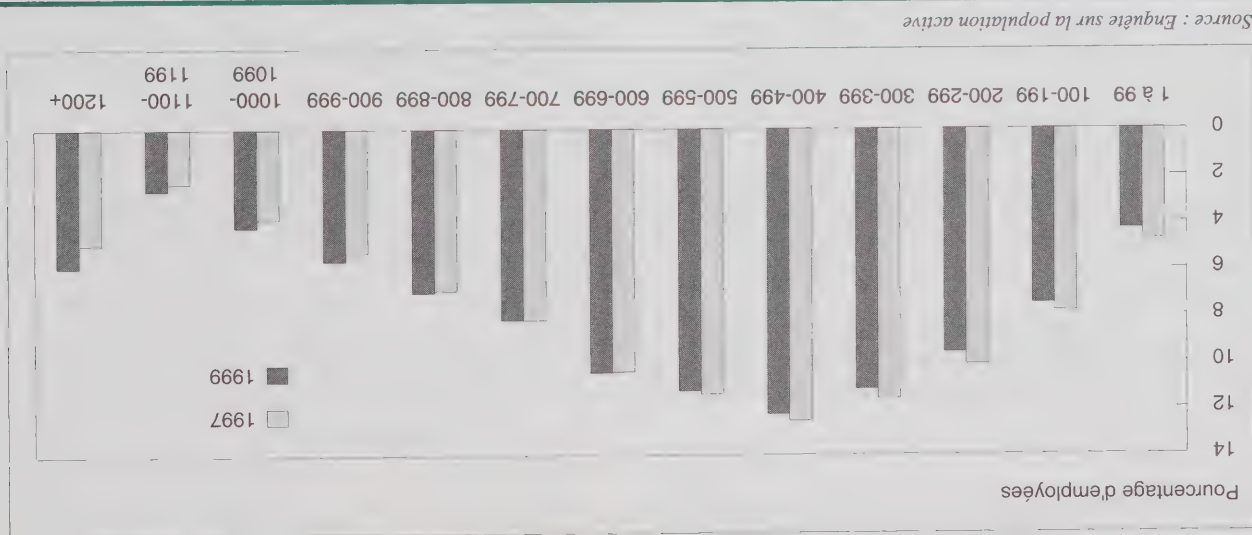
Graphique 10
Le quartile inférieur des employés (les plus faibles salariés) s'est partagé 8 % de la masse salariale totale contre 45 % pour le quartile supérieur (les plus hauts salariés).



Source : Enquête sur la population active

Graphique 9

La répartition des travailleurs par catégorie de salaire n'indique pas vraiment qu'il y a eu un changement dans l'inégalité du salaire hebdomadaire au cours des trois dernières années de la décennie.



moyen des jeunes a augmenté davantage que celui des adultes.

■ Comparativement à l'année précédente, le salaire hebdomadaire moyen des jeunes a augmenté de 3,3 % en 1999. Les travailleurs du groupe d'âge principal ont vu leur salaire hebdomadaire augmenter de 3,0 %, tandis que le taux moyen de salaire hebdomadaire des travailleurs plus âgés augmentait de 2,7 %.

L'écart dans les salaires entre les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués a rétréci en 1999

En moyenne, les employés syndiqués gagnent plus que les travailleurs non syndiqués, un fait confirmé par les données sur les gains de l'Enquête sur la population active. Si l'adhésion à une unité de négociation collective peut accroître la capacité de négocier de meilleurs salaires, les données de l'EPA démontrent que plusieurs autres facteurs contribuent à expliquer les écarts salariaux. Les travailleurs syndiqués, qui représentent 32 % des employés canadiens, tendent à avoir des caractéristiques qui, en soi, sont associées à des salaires plus élevés. À titre d'exemple, les syndiqués tendent à être plus scolarisés que la moyenne des travailleurs. L'effectif des syndicats se caractérise également par un nombre disproportionné d'hommes, de travailleurs du secteur public, de travailleurs plus âgés, de professionnels, d'employés de grandes entreprises et de travailleurs ayant une longue durée d'emploi dans leur poste actuel⁵.

Quelle est la répartition des salaires?

■ En moyenne, les employés couverts par une convention collective touchent 19,03 \$ l'heure en 1999, soit 29 % de plus que la moyenne des autres travailleurs. Pendant deux années consécutives, le salaire moyen des travailleurs syndiqués a augmenté plus lentement que celui des travailleurs non syndiqués. Par conséquent, alors que les travailleurs non syndiqués touchaient 0,76 \$ pour chaque dollar gagné par les travailleurs couverts par une convention collective en 1997, ce ratio a augmenté pour se fixer à près de 0,78 \$ en 1999.

Lorsque l'EPA a commencé à produire des estimations des salaires en 1997, c'était la première fois que les chercheurs avaient accès à des données mensuelles et à jour sur la répartition des salaires au Canada. Les données sur la répartition des salaires peuvent fournir de l'information masquée par les changements dans le salaire moyen. À titre d'exemple, même lorsque le salaire moyen s'accroît, il est possible qu'il y ait plus de gens qui travaillent à une extrémité ou l'autre du spectre des salaires. Ainsi, ceci signifie que même lorsque le salaire moyen augmente, la répartition des salaires pourrait y avoir polarisation.

5 Akycampong, Ernest B., « Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier » dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, Statistique Canada, hiver 1997, volume 9, n° 5.

La croissance des salaires était passablement plus faible pour les personnes dont le plus haut niveau de scolarité atteint est celui des études secondaires. Comparativement à 1998, le salaire horaire et hebdomadaire moyen de ces travailleurs a augmenté de 1,9 % en 1999.

Augmentation plus importante du salaire horaire des travailleurs du groupe d'âge principal et des travailleurs plus âgés

À mesure qu'elles vieillissent, les personnes acquièrent des compétences et des connaissances dans le cadre de leur travail, ce qui accroît leur productivité et leur employabilité sur le marché du travail.

■ Les jeunes (personnes âgées de 15 à 24 ans) touchaient en moyenne 9,29 \$ l'heure en 1999, soit un peu plus de la moitié du salaire horaire moyen des travailleurs âgés de 25 à 54 ans (groupe d'âge principal) qui gagnaient 17,54 \$ et des travailleurs de 55 ans et plus (17,68 \$). Par semaine, les jeunes touchaient seulement 282,42 \$ en moyenne, comparativement à 661,88 \$ chez les travailleurs du groupe d'âge principal et à 645,04 \$ pour les travailleurs plus âgés.

Le salaire horaire moyen dans les trois principaux groupes d'âge a augmenté en 1999. Cependant, en raison d'une croissance plus rapide des salaires chez les adultes pendant la même année, les jeunes n'ont pas réussi à combler l'écart entre leur salaire horaire et celui des adultes.

■ En 1999, le salaire horaire moyen des jeunes s'est accru de 2,4 %, comparativement à 2,8 % dans le cas des travailleurs du groupe d'âge principal et à 2,7 % pour les travailleurs plus âgés.

Par rapport aux travailleurs plus âgés, les femmes de 15 à 24 ans touchaient un salaire horaire moyen se rapprochant davantage de celui des jeunes hommes, ce qui reflète peut-être des niveaux de scolarité plus comparables chez les jeunes hommes et les jeunes femmes.

■ En 1999, les jeunes femmes touchaient 0,91 \$ pour chaque dollar gagné par les jeunes hommes; ce ratio est nettement supérieur au ratio de 0,81 \$ observé chez les travailleurs du groupe d'âge principal et au ratio de 0,74 \$ relevé chez les personnes âgées de 55 ans et plus.

Même si le salaire horaire moyen des jeunes a augmenté plus lentement que pour les adultes, les jeunes ont connu une plus grande augmentation de leurs heures de travail hebdomadaires en 1999. En raison de ces heures additionnelles, en termes relatifs, le salaire hebdomadaire

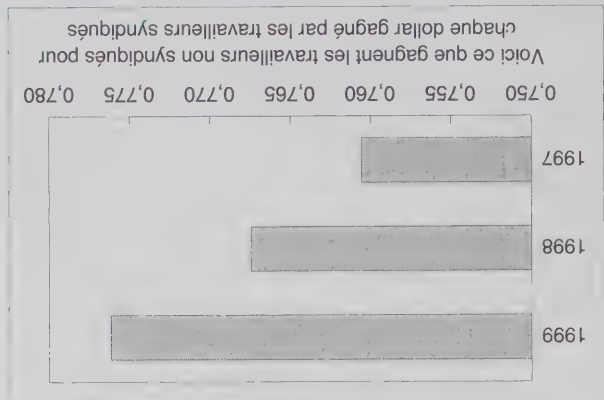
■ En 1999, les titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat touchaient en moyenne 25,64 \$ l'heure, soit 81 % de plus que les personnes ayant seulement un diplôme d'études secondaires (14,15 \$).

L'économie reconnaît la valeur d'une main-d'œuvre plus scolarisée, un phénomène encore plus prononcé en 1999. Si on observe une hausse du salaire des travailleurs de tous les niveaux de scolarité en 1999, cette augmentation est plus forte dans le cas des employés ayant fait des études postsecondaires.

■ On a relevé des hausses du salaire horaire supérieures à la moyenne générale de 2,5 % chez les titulaires d'un diplôme d'études supérieures (2,9 %) et les bacheliers (3,3 %).

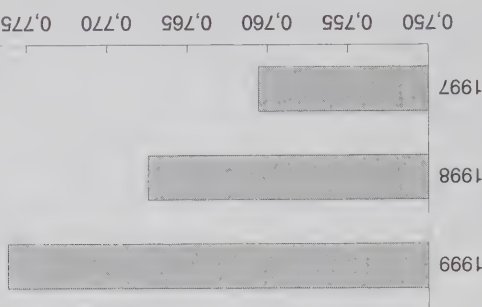
■ En ce qui concerne le salaire hebdomadaire, l'augmentation était également supérieure à la moyenne pour les deux groupes titulaires d'un diplôme universitaire. Les salaires hebdomadaires des personnes qui détiennent un diplôme d'études supérieures ont connu une croissance de 3,2 %, soit sensiblement la même chose que pour les bacheliers (3,3 %).

Les salaires des employés non syndiqués augmentent plus vite que les gains des employés syndiqués, ce qui réduit l'écart entre les taux de salaire des employés syndiqués et des employés non syndiqués.



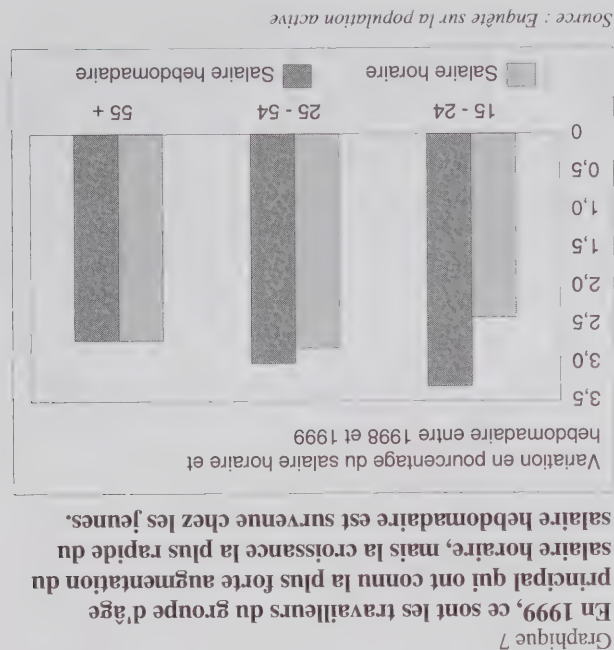
Source : Enquête sur la population active

Voici ce que gagnent les travailleurs non syndiqués pour chaque dollar gagné par les travailleurs syndiqués

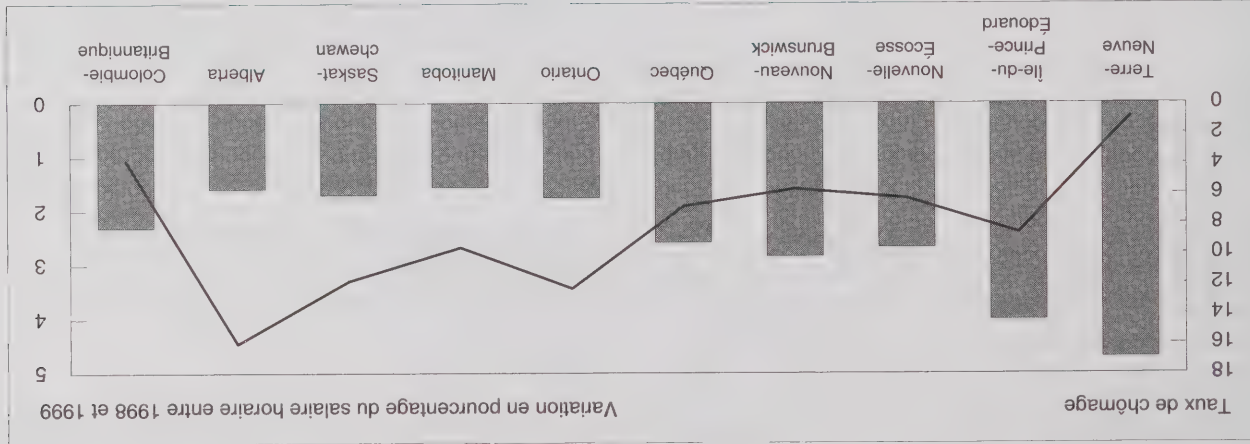


Source : Enquête sur la population active

Graphique 8



Graphique 6
 En 1999, la plus forte hausse du salaire horaire moyen a été constatée dans les provinces où le taux de chômage était le plus faible.



Ce ratio augmente avec le degré d'éducation. Les femmes titulaires d'un diplôme universitaire supérieur touchaient 0,84 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes ayant le même niveau de scolarité, comparativement à

Tableau 1
 Taux moyens de salaire horaire et hebdomadaire par province en 1999 et changement dans les taux de salaire horaire et hebdomadaire depuis 1998, moyenne annuelle

| Variation en pourcentage entre 1998 et 1999 | 1999 | | | |
|---|----------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| | Salaire hebdomadaire | Salaire horaire | Salaire hebdomadaire | Salaire horaire |
| | moyen | moyen | moyen | moyen |
| | \$ | | % | |

| | | | | |
|-----------------------|-------|--------|-----|-----|
| Canada | 16,14 | 595,62 | 2,5 | 2,7 |
| Terre-Neuve | 13,02 | 496,79 | 0,3 | 1,1 |
| Ile-du-Prince-Édouard | 12,23 | 462,02 | 2,6 | 3,6 |
| Nouvelle-Écosse | 13,41 | 503,35 | 1,6 | 1,8 |
| Nouveau Brunswick | 13,30 | 504,70 | 1,6 | 1,7 |
| Québec | 15,70 | 565,83 | 1,6 | 1,8 |
| Ontario | 16,98 | 633,05 | 3,2 | 3,6 |
| Manitoba | 14,44 | 530,97 | 3,1 | 3,0 |
| Saskatchewan | 14,17 | 524,90 | 3,4 | 3,3 |
| Alberta | 15,75 | 593,60 | 4,0 | 3,6 |
| Colombie-Britannique | 17,26 | 625,22 | 0,9 | 1,1 |

Source : Enquête sur la population active

Les salaires augmentent dans les marchés du travail régionaux qui sont plus vigoureux

0,71 \$ pour les hommes et les femmes moins scolarisés. Le fait que la main-d'œuvre féminine est de plus en plus scolarisée devrait avoir des répercussions sur l'égalité des gains entre les hommes et les femmes.

Combien les gens gagnent-ils dans les principaux marchés du travail du pays et quels sont les endroits où les salaires hebdomadaires et horaires ont augmenté le plus? En 1999, il y avait un écart important dans les conditions moyennes par province, ce qui reflétait les conditions d'offre et de demande du marché du travail passé et actuel, le type de branche d'activité propre à la région, le coût de la vie au niveau local ainsi que certains autres facteurs.

■ Avec un salaire hebdomadaire moyen de 633,05 \$ en 1999, les employés en Ontario avaient tendance à faire un meilleur salaire hebdomadaire que les travailleurs de d'autres régions du pays. À 625,22 \$, la Colombie-Britannique était la seule autre province où le salaire moyen était supérieur à la moyenne nationale (595,62 \$).

■ Les salaires hebdomadaires moyens dans les quatre provinces de l'Atlantique étaient les plus bas.

Comme on peut s'y attendre, il y a un lien entre les taux de chômage provincial et les changements des taux de salaire. Dans les provinces où le taux de chômage est faible (et par conséquent où le marché du travail connaît une plus grande pénurie de main-d'œuvre), les salaires

■ Sur une base hebdomadaire, les femmes gagnaient en moyenne 484,52 \$ en 1999, comparativement à 470,64 \$ l'année précédente, une augmentation de 2,9 %. Le salaire hebdomadaire moyen des hommes était de 698,53 \$ en 1999, soit une hausse de 2,6 % par rapport à l'année précédente.

Depuis que des données sur les salaires des hommes et des femmes sont recueillies, soit depuis la fin des années 1960, les gains des femmes ont progressé plus rapidement que ceux des hommes. Lorsque l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) a été réalisée pour la première fois en 1967, les femmes travaillant à temps plein toute l'année gagnaient 0,58 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes. Trente ans plus tard, les données de l'EFC indiquent que ce ratio est passé à 0,73 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes, soit une augmentation de 15 points de pourcentage.

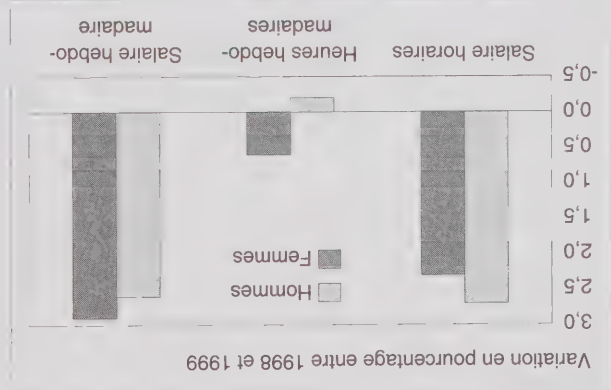
Lorsqu'on compare les gains des hommes et des femmes, à l'aide des données de l'EFC, l'analyse se limite aux travailleurs à temps plein qui ont occupé un emploi toute l'année. Cette méthode est utilisée pour tenir compte des écarts au chapitre du nombre d'heures de travail effectuées par les hommes et les femmes. En limitant la comparaison aux travailleurs à temps plein toute l'année, on peut brosser un portrait plus juste des écarts salariaux attribuables à des facteurs autres que le nombre d'heures de travail.

Toutefois, cette prise en compte du volume de travail n'est que partielle, puisque les femmes travaillant à temps plein travaillaient moins d'heures que leurs homologues masculins. Selon les résultats de l'EPA, les femmes occupant des postes à temps plein travaillaient, en moyenne, 38,9 heures par semaine, comparativement à 42,9 heures pour les hommes travaillant à temps plein. Pour neutraliser complètement la variable des heures de travail, on peut comparer les salaires horaires moyens des hommes et des femmes à la lumière des données de l'EPA³.

■ Pour la troisième année consécutive, les données de l'Enquête sur la population active indiquent que les femmes touchaient 0,81 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes en 1999⁴.

3 D'autres facteurs expliquent les différences entre les mesures de l'EPA et de l'EFC. Selon les travaux de Galarnau et Earl (1999), le principal facteur est que l'EPA tient compte de façon plus précise du nombre d'heures de travail. Les recherches de Drolet (1999), à l'aide de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, démontrent que, si l'on tient compte des différences au chapitre de diverses caractéristiques observables, le taux moyen de salaire horaire des femmes correspond à environ 84 % à 89 % de celui des hommes.

Graphique 5
 Le salaire horaire a augmenté plus rapidement pour les hommes, mais les heures de travail des femmes s'étant accrues, le salaire hebdomadaire des femmes a augmenté plus vite que celui des hommes.



Source : Enquête sur la population active

La croissance des salaires en 1999 était généralisée

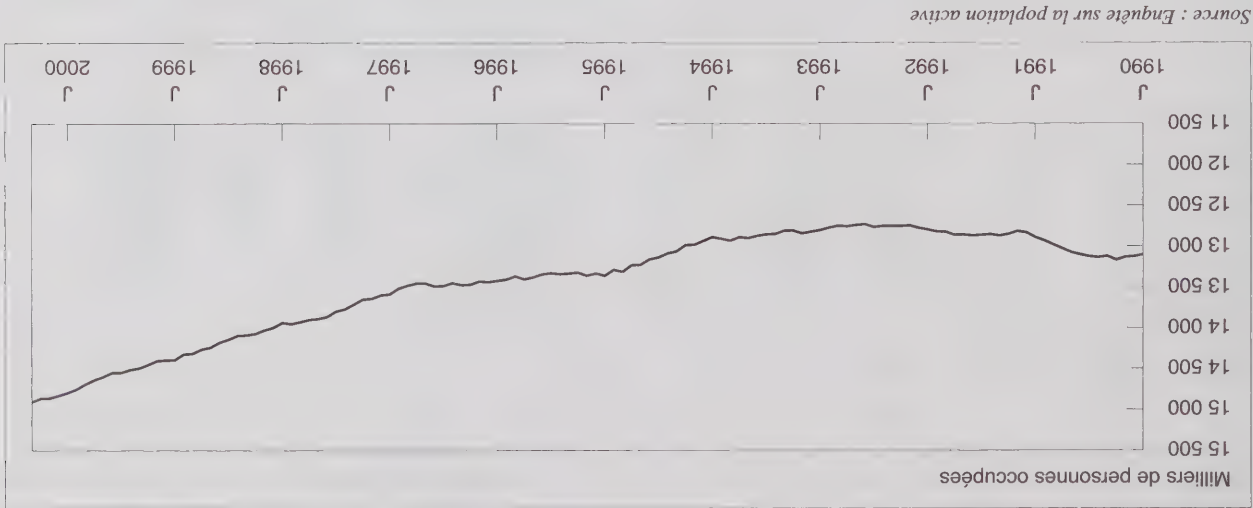
L'augmentation des salaires était plutôt généralisée. Autrement dit, les salaires moyens ont augmenté pour la plupart des employés en 1999. Malgré cette tendance, ce n'est pas tout le monde qui a pu profiter de l'amélioration du marché du travail. Par exemple, la croissance des salaires était relativement lente pour ceux ayant une scolarité moindre. Elle était aussi en dessous de la moyenne dans certaines régions (notamment Terre-Neuve).

La croissance des salaires a profité à la fois aux hommes et aux femmes

Les salaires horaires et hebdomadaires moyens des hommes et des femmes dépassaient l'augmentation de 1,7 % dans l'Indice des prix à la consommation en 1999. La même année, les salaires horaires des hommes ont connu une augmentation plus importante que ceux des femmes. Toutefois, parce que la semaine de travail moyenne a augmenté pour les femmes et diminué pour les hommes, le taux moyen de salaire hebdomadaire a augmenté davantage pour les femmes. En 1999, les femmes touchaient en moyenne 14,38 \$ l'heure, une augmentation de 2,3 % par rapport à l'année précédente. Pendant ce temps, les hommes gagnaient en moyenne 17,77 \$ l'heure, soit 2,7 % de plus qu'en 1998.

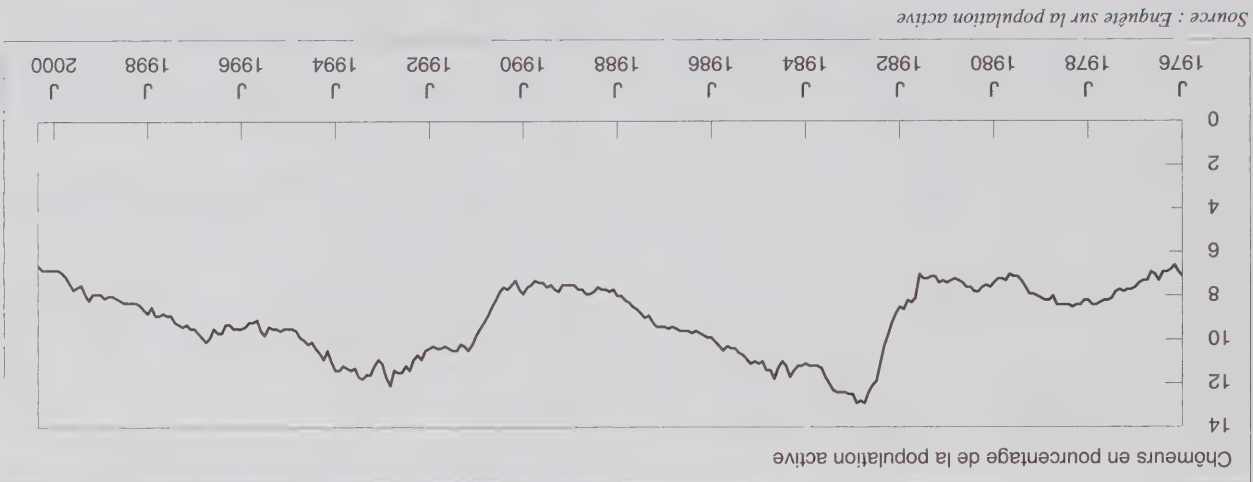
Graphique 3

La croissance de l'emploi a beaucoup augmenté pendant les trois dernières années de la décennie.



Graphique 4

Pendant que l'emploi augmentait, le taux de chômage a récemment diminué jusqu'à atteindre son niveau le plus bas en 25 ans.



Certaines données appuient la notion que le marché du travail s'est amélioré au point d'entraîner une hausse des salaires. Après une faible croissance de l'emploi au début de la décennie ont été caractérisées par de fortes et stables augmentations du nombre d'emplois.

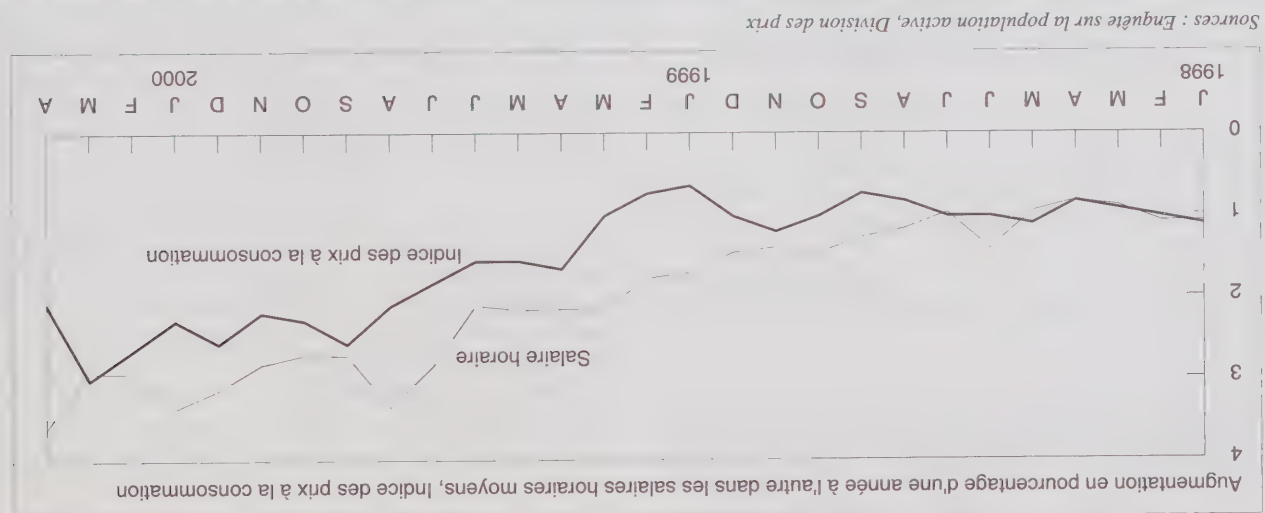
■ Au cours des trois dernières années de la décennie, l'emploi s'est accru de 1,1 million ou 7,9 %. En compa-

raison, l'emploi au cours des sept années précédentes a augmenté de seulement 476 000 (3,7 %).

■ Cette très forte croissance de l'emploi a permis au taux de chômage de tomber à son niveau le plus bas en 25 ans. Après avoir atteint un sommet de 12,1 % en novembre 1992, le taux de chômage a chuté à 6,8 % à la fin de 1999, soit le taux le plus bas depuis 1976.

Graphique 1

En 1999, la croissance du salaire horaire moyen a surpassé l'indice des prix à la consommation.



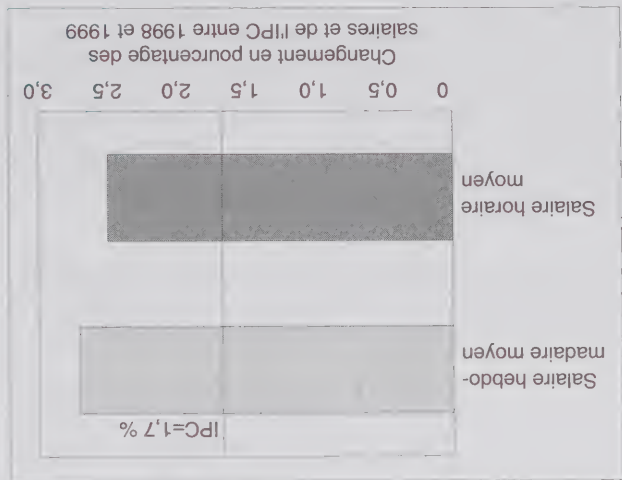
Sources : Enquête sur la population active, Division des prix

qu'elles ne soient pas strictement comparables aux données de l'EPA², les données de l'Enquête mensuelle sur l'emploi, la rémunération et les heures (EERH) offrent une plus longue série chronologique sur le salaire hebdomadaire moyen des employés, excluant les heures supplémentaires.

■ Selon les données de l'EERH, les années 1990 ont été marquées par une faible croissance des salaires. Après correction pour l'inflation, le salaire hebdomadaire

Graphique 2

En 1999, la croissance du salaire moyen a surpassé l'indice des prix à la consommation.



Sources : Enquête sur la population active, Division des prix

moyen a augmenté de 2,0 % entre 1989 et 1997, soit environ trois dixièmes d'un point de pourcentage par année, en moyenne. Une récession et la situation médiocre du marché du travail qui en a résulté ont laissé aux travailleurs une faible croissance des salaires.

Les salaires de l'EPA ont augmenté suite à une forte croissance de l'emploi

Il y a de nombreuses raisons pour lesquelles les salaires moyens peuvent augmenter. L'un des facteurs est l'amélioration du marché du travail. À mesure que l'économie s'améliore, un marché de « vendeurs » pour le travail peut se développer. Les personnes proposant leurs services sur le marché du travail peuvent devenir relativement rares, incitant ainsi les employeurs potentiels à offrir de meilleurs salaires.

2 Il existe un certain nombre de différences entre les deux enquêtes et on ne devrait pas s'attendre à ce que les salaires hebdomadaires soient identiques d'un mois à l'autre. En général, cependant, les salaires hebdomadaires moyens, tels qu'ils sont mesurés par l'EERH et l'EPA, affichent une tendance similaire depuis 1997. Au cours de la dernière année, les salaires mesurés par l'EERH ont augmenté à un rythme légèrement plus lent. Entre février 1998 et février 1999 (la dernière période de référence de l'EERH), les salaires hebdomadaires mesurés par l'EERH, excluant les heures supplémentaires, se sont accrus de 2,5 %, contre 3,1 % pour les salaires mesurés par l'EPA.

Aperçu des salaires moyens et de la répartition des salaires à la fin des années 1990

Selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, les salaires et les traitements sont, et de loin, la principale source de revenu de la plupart des familles. Alors qu'environ 30 % du revenu moyen des ménages provient de transferts gouvernementaux (p. ex., prestations de la Sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, de l'assurance-emploi) de même que du travail indépendant et des placements, 70 % du revenu prend la forme de salaires et de traitements.

Compte tenu de l'importance des données sur les salaires, en janvier 1997, des questions ont été ajoutées à l'Enquête sur la population active (EPA) en vue de mesurer les gains des employés. Tous les mois, des données à jour sur le salaire horaire et hebdomadaire des employés, qu'il est possible de classer selon diverses caractéristiques personnelles, sont mises à la disposition des analystes.

Utilisant principalement des données de l'EPA, la section qui suit donne des détails sur ce que les employés gagnent, en moyenne, sur une base horaire et hebdomadaire.

Note sur les données des salaires de l'EPA

En 1997, des questions sur les salaires et les traitements ont été ajoutées à l'Enquête mensuelle sur la population active. Ces questions permettent de recueillir des renseignements sur les salaires et traitements habituels que les employés touchent dans le cadre de leur emploi principal. On demande aux répondants de déclarer leurs salaires ou traitements avant l'impôt et autres déductions et d'y inclure les pourboires, les commissions et les primes.

Lorsqu'ils sont interviewés dans le cadre de l'Enquête sur la population active, les répondants déclarent leurs gains de diverses façons. Plusieurs répondants indiquent leur salaire annuel. Pour d'autres, il est plus facile de déclarer les gains horaires, hebdomadaires, à la quinzaine ou mensuels. Peu importe le type de déclaration, les salaires peuvent être convertis sous diverses formes. Par conséquent, il est possible d'exprimer les salaires moyens de l'enquête des employés en salaire horaire et en salaire hebdomadaire. On peut également présenter la répartition des travailleurs selon le salaire horaire ou hebdomadaire.

daire, et cherche à dégager certaines tendances quant à ces salaires moyens. Dans la dernière partie de cette section, un aperçu de la redistribution des salaires est donné.

Augmentation du salaire annuel moyen en 1999

En 1999, le salaire moyen des quelques 12 millions d'employés au Canada s'établissait à 16,14 \$ l'heure ou 595,62 \$ par semaine. Qu'il s'agisse du taux horaire ou hebdomadaire, le salaire moyen a augmenté beaucoup plus rapidement en 1999 qu'en 1998.

■ Le salaire horaire moyen s'est accru de 39 cents ou 2,5 % en 1999 par rapport à 1998, soit plus du double de l'augmentation de 1,2 % observée en 1998, par rapport à 1997.

■ Le salaire hebdomadaire moyen a augmenté de 15,73 \$ ou 2,7 % en 1999, contre 1,4 % en 1998. En 1999, le salaire hebdomadaire moyen a enregistré une croissance supérieure à celle du taux moyen de salaire horaire. La hausse plus marquée du salaire hebdomadaire par rapport au salaire horaire est attribuable au fait que les employés ont travaillé un nombre d'heures légèrement plus élevé que l'année précédente.

La hausse des salaires horaires et hebdomadaires en 1999 a surpassé l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation (IPC). En effet, entre 1998 et 1999, l'IPC a augmenté de 1,7 %. Cela signifie qu'en moyenne, les salaires horaires réels (corrigés en fonction de l'IPC) ont augmenté de 0,8 %, tandis que les salaires hebdomadaires réels moyens ont augmenté de 1,0 %.

La hausse récente des salaires des employés, toutefois, n'est pas caractéristique de ce qui s'est produit durant le reste de la décennie.

Bien que l'EPA fournisse une foule de renseignements sur les salaires horaires et hebdomadaires des employés, ces données ne sont disponibles que depuis 1997. Bien

1 Alors que les salaires moyens sont utilisés pour cette analyse, la médiane est aussi souvent utilisée pour les salaires. En 1999, le salaire horaire médian était de 14,45 \$, en hausse de 1,6 % comparativement à 1998. Le salaire hebdomadaire médian était de 545,20 \$ en 1999, en hausse de 2,8 % par rapport à l'année précédente, soit presque la même augmentation en pourcentage que le salaire hebdomadaire moyen.

Introduction

En janvier 1997, l'Enquête mensuelle sur la population active a commencé à poser des questions permettant de recueillir des renseignements sur les salaires et traitements habituels que les employés touchent dans le cadre de leur emploi principal. On demande aux répondants de déclarer leurs salaires et traitements avant impôt et autres déductions et d'y inclure les pourboires, les commissions et les primes alors que le temps supplémentaire est exclus. Grâce à cette information additionnelle, les analystes ont maintenant accès tous les mois à des données à jour sur le salaire horaire et hebdomadaire des employés, qu'il est possible de classer selon diverses caractéristiques personnelles.

Faits saillants

En moyenne, 70 % du revenu d'un ménage prend la forme de salaires et de traitements. Le reste provient de transferts gouvernementaux (p. ex., prestations de la Sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, de l'assurance-emploi) de même que du travail indépendant et des placements. De toute évidence, pour la plupart des Canadiens, lorsqu'il est question de leur bien-être financier, les salaires occupent une place prépondérante.

Combien gagnent, en moyenne, les salariés canadiens à leur emploi? En 1999, les employés touchaient en moyenne 16,14 \$ l'heure avant taxes et autres déductions, soit 2,5 % de plus que l'année précédente, dépassant ainsi l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation (1,7 %). Sur une base hebdomadaire, les employés gagnent en moyenne 595,62 \$, soit 2,7 % plus élevé qu'en mai 1997. C'est en Ontario et en Alberta que les salaires hebdomadaires ont augmenté le plus.

La croissance de 2,5 % des salaires horaires et celle de 2,7 % des salaires hebdomadaires entre 1998 et 1999 ont surpassé les croissances de 1997 et 1998 et ce, par une forte proportion. En 1998, les salaires horaires avaient augmenté de 1,2 % alors que les salaires hebdomadaires avaient connu une hausse de 1,4 %.

L'augmentation des salaires en 1999 était généralisée, cependant, les salaires n'ont pas augmenté d'autant pour tous au pays. Par exemple, en 1999, les taux moyens de

salaire horaire et hebdomadaire ont augmenté plus rapidement de l'Ontario en direction ouest jusqu'en Alberta alors que les plus faibles hausses ont été observées à Terre-Neuve et en Colombie-Britannique. En général, dans les provinces où le taux de chômage est faible, les salaires moyens avaient tendance à afficher une plus forte croissance que dans les provinces où le taux de chômage est relativement élevé.

Les salaires horaire et hebdomadaire moyens ont augmenté de façon similaire pour les hommes et les femmes en 1999. Les femmes touchaient en moyenne 14,38 \$ l'heure, soit 0,81 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes (17,77 \$). Pour chacune des trois années que l'EPA a recueilli des données, les femmes touchaient 0,81 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes.

L'économie reconnaît la valeur d'une main-d'œuvre L'économie reconnaît la valeur d'une main-d'œuvre plus scolarisée, un phénomène encore plus prononcé en 1999. Si on observe une hausse du salaire des travailleurs de tous les niveaux de scolarité en 1999, cette augmentation est plus forte dans le cas des employés ayant fait des études postsecondaires.

Pendant deux années consécutives, le salaire moyen des travailleurs syndiqués a augmenté plus lentement que celui des travailleurs non syndiqués. Par conséquent, alors que les travailleurs non syndiqués touchaient 0,76 \$ pour chaque dollar gagné par les travailleurs couverts par une convention collective en 1997, ce ratio a augmenté pour se fixer à près de 0,78 \$ en 1999.

Ce numéro du *Point sur la population active* conclut avec une analyse sur la répartition des salaires. En moyenne pour 1999, le quartile le moins bien rémunéré des employés canadiens ne touchait que 8 % du total des salaires gagnés par semaine. À l'autre extrémité du spectre, le quartile le mieux payé de tous les employés touchait 45 % du total des salaires gagnés par semaine.

Contenu

- Un Aperçu des salaires moyens et de la répartition des salaires à la fin des années 1990
- Définitions, sources de données et méthodologie d'enquête
- Annexe

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Statisticien en chef adjoint, Statistique sociale des institutions et du travail, (613) 951-9480

Sange Desilva, Directeur général, Enquêtes auprès des ménages et sur le travail, (613) 951-2131

Deborah Sunter, Directrice, Division de la statistique du travail, (613) 951-4740

Geoff Neideck, Directeur adjoint, Enquête sur la population active, (613) 951-4855

Geoff Bowiby, Chef de l'analyse, Enquête sur la population active, (613) 951-2301

Maureen Whittaker, Chef du traitement des données, Enquête sur la population active, (613) 951-1956

Jeanine Usalcas, Coordinatrice de la publication, Enquête sur la population active, (613) 951-4720

avec l'aide du personnel du programme de l'Enquête sur la population active.

L'édition a été réalisée par Diane Joannis et Ann Trépanier, de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages et avec l'aide de Claudette Saumure, Division de la statistique du travail.

Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec l'une des personnes suivantes :

Martin Tabi

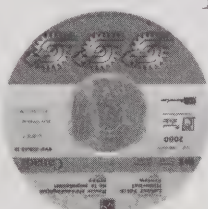
Téléphone : (613) 951-5269

Télécopieur : (613) 951-2869

Courrier électronique : tabimtar@statcan.ca

Les signes suivants sont utilisés dans cette publication :
- néant ou zéro.
-- nombres infimes.

Données de l'Enquête sur la population active pour 1999 disponibles sur CD-ROM



Le CD-ROM de la Revue chronologique de la population active 1999 est un outil facile à utiliser qui vous permet de découvrir les tendances du marché du travail en quelques secondes. Des milliers de séries croisées allant de 1976 à 1999 sont disponibles en cliquant votre souris. Ce produit annuel comprend un tuteur (browser) de données facile à utiliser, un tutoriel, le questionnaire de l'Enquête sur la population active, un guide détaillé sur l'enquête, un calculateur de coefficients de variation et encore davantage.

Le CD-ROM de la Revue chronologique de la population active (n° 71F0004XCB au catalogue) est disponible maintenant pour seulement 195 \$ US à l'extérieur du Canada.

Données de l'Enquête sur la population active pour 1999 disponibles sur papier



La publication *Statistiques chronologiques sur la population active 1999* constitue un ouvrage de référence utile en ce qui a trait aux données désactualisées de l'emploi et du chômage présentes mensuellement dans la presse. Cette publication annuelle comprend des données sur les caractéristiques générales du marché du travail pour le Canada, les provinces et les villes métropolitaines qui couvrent une période de 10 à 20 ans. Chaque année, les séries sont mises à jour et révisées en fonction des renseignements les plus récents sur les modèles et facteurs saisonniers.

Statistiques chronologiques sur la population active 1999 (n° 71-201-XPB au catalogue) sera disponible en mars pour seulement 114 \$ US (plus la TPS et la TVP en vigueur) au Canada et 114 \$ US à l'extérieur du Canada.

◆ Vous pouvez commander le CD-ROM ou la publication par téléphone au 1-800-267-6677, par télécopieur au 1-800-889-9734 ou par courrier à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6. Vous pouvez également commander par le biais d'Internet à order@statcan.ca ou en contactant le bureau régional de Statistique Canada le plus près de chez vous (voir la liste au verso de la page couverture de cette publication).

◆ Pour en savoir davantage au sujet du CD-ROM de la Revue chronologique de la population active ou de la publication *Statistiques chronologiques sur la population active 1998*, veuillez communiquer avec Marc Lèvesque au (613) 951-2793.



Statistique Canada
Division de la statistique du travail

Le point sur la population active

Aperçu des salaires moyens et de la répartition
des salaires à la fin des années 1990
Vol. 4, n° 2

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2000

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrément sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Juillet 2000

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Jeannine Usalcas, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4720).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements
1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants
1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt
1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt
1 800 889-9734
Renseignements par courriel
infostats@statcan.ca
Site Web
www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Le produit n° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement en version imprimée standard et est offert au prix de 29 \$ CA l'exemplaire et de 96 \$ CA pour un abonnement annuel. Les frais de livraison supplémentaires suivants s'appliquent aux envois à l'extérieur du Canada :

| | Exemplaire | Abonnement annuel |
|-------------|------------|-------------------|
| Etats-Unis | 6 \$ CA | 24 \$ CA |
| Autres pays | 10 \$ CA | 40 \$ CA |

Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Ce produit peut être commandé par

- Téléphone (Canada et États-Unis)
1 800 267-6677
- Télécopieur (Canada et États-Unis)
1 877 287-4369
- Courriel
order@statcan.ca
- Poste
Statistique Canada
Division de la diffusion
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- En personne au bureau régional de Statistique Canada le plus près de votre localité ou auprès des agents et librairies autorisés.

Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresse.

Normes de service à la clientèle

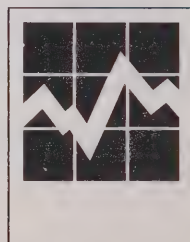
Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada



N° 71-005-XPB au catalogue

Le point sur la population active

Aperçu des salaires moyens et de la répartition
des salaires à la fin des années 1990

Vol. 4, n° 2



Catalogue no. 71-005-XPB

Government
Publications

Labour Force Update

New hirings and permanent separations

Vol. 4, No. 3

Last issue



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

How to obtain more information

Specific inquiries about this product and related statistics or services should be directed to: Jeannine Usalcas, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4720).

For information on the wide range of data available from Statistics Canada, you can contact us by calling one of our toll-free numbers. You can also contact us by e-mail or by visiting our Web site.

| | |
|---|----------------------|
| National inquiries line | 1 800 263-1136 |
| National telecommunications device for the hearing impaired | 1 800 363-7629 |
| Depository Services Program inquiries | 1 800 700-1033 |
| Fax line for Depository Services Program | 1 800 889-9734 |
| E-mail inquiries | infostats@statcan.ca |
| Web site | www.statcan.ca |

Ordering and subscription information

This product, Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly as a standard printed publication at a price of CDN \$29.00 per issue and CDN \$96.00 for a one-year subscription. The following additional shipping charges apply for delivery outside Canada:

| | Single issue | Annual subscription |
|------------------------|--------------|---------------------|
| United States | CDN \$ 6.00 | CDN \$24.00 |
| Other countries | CDN \$ 10.00 | CDN \$40.00 |

All prices exclude sales taxes.

This product can be ordered by

- Phone (Canada and United States) **1 800 267-6677**
- Fax (Canada and United States) **1 877 287-4369**
- E-mail **order@statcan.ca**
- Mail Statistics Canada
Dissemination Division
Circulation Management
120 Parkdale Avenue
Ottawa, Ontario K1A 0T6
- And, in person at the Statistics Canada Regional Centre nearest you, or from authorised agents and bookstores.

When notifying us of a change in your address, please provide both old and new addresses.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the Agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact Statistics Canada toll free at 1 800 263-1136.



Statistics Canada
Labour Statistics Division

Labour Force Update

New hirings and permanent separations

Vol. 4, No. 3

Last issue

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 2000

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

October 2000

Catalogue no. 71-005-XPB
Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa



Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Assistant Chief Statistician, Social Institutions and Labour Statistics (613) 951-9480

Sange De Silva, Director General, Labour and Household Surveys Branch (613) 951-2131

Deborah Sunter, Director, Labour Statistics Division (613) 951-4740

Geoff Neideck, Assistant Director, Labour Force Survey (613) 951-4855

Geoff Bowlby, Head of Analysis, Labour Force Survey (613) 951-3325

Maureen Whittaker, Head of Data Processing, Labour Force Survey (613) 951-1956

Jeannine Usalcas, Publication Coordinator, Labour Force Survey (613) 951-4720

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Program.

Desktop publishing was coordinated by Diane Joanisse and Ann Trépanier, Labour and Household Surveys Analysis Division and with the assistance of Claudette Saumure, Labour Statistics Division.

For information regarding the contents of the analysis please contact:

Martin Tabi

Phone: (613) 951-5269

Fax: (613) 951-2869

Email: tabimar@statcan.ca

Geoff Bowlby

Phone: (613) 951-3325

Fax: (613) 951-2869

Email: bowlgeo@statcan.ca

The following symbols are used in this publication:

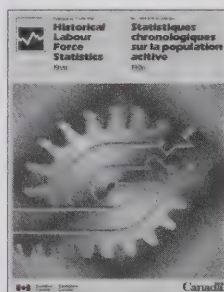
- nil or zero.
- amount too small to be expressed.



1999 Labour Force Survey data available on CD-ROM

The *1999 Labour Force Historical Review on CD-ROM* is an easy-to-use tool that lets you discover labour market patterns or trends in seconds. Thousands of cross-classified data series, spanning from 1976 to 1999, are available at the click of a mouse. Included in this annual package is an easy to use data browser, a tutorial, the Labour Force Survey Questionnaire, a comprehensive guide to the survey, a coefficient of variation calculator and more.

The *Labour Force Historical Review on CD-ROM* (Catalogue no. 71F0004XCB) is available now for only \$195 (plus GST/HST and applicable PST) in Canada and US \$195 outside Canada.



1999 Labour Force Survey data available soon in print

Historical Labour Force Statistics, 1999 provides you with a

handy print reference tool to the seasonally adjusted employment and unemployment statistics presented each month in the press. This annual publication presents data on general labour market characteristics for Canada, the provinces and metropolitan cities, with data going back 10 to 20 years. Each year, the series are updated and revised according to the latest information on seasonal models and factors.

The *Historical Labour Force Statistics, 1999* (Catalogue no. 71-201-XPB) will be available in March for only \$114 (plus GST/HST and applicable PST) in Canada and US \$114 outside Canada.

- ◆ To order the CD-ROM or the publication, CALL toll free 1 800 267-6677, FAX toll free 1 800 889-9734 or MAIL your order to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6. You may also order via internet at order@statcan.ca or contact the nearest Statistics Canada reference centre listed on the inside cover of this publication.
- ◆ To learn more about the *1999 Labour Force Historical Review on CD-ROM* or the *Historical Labour Force Statistics, 1999*, contact Marc Lévesque at (613) 951-2793.

Introduction, Highlights and Contents

Introduction

Data from the Labour Force Survey (LFS) have always been invaluable to those following the evolution of the Canadian labour market. This important survey is the source of the unemployment rate, employment rate and monthly change in the level of employment, which are so often quoted in the media and studied by labour market analysts. These and other data from the LFS paint a comprehensive, but static, picture of the labour market each month.

To address the need for monthly, current data on the dynamics of the labour market, the LFS recently began collecting new hirings and permanent separations information. These new data provide a better understanding of the degree to which people flow into and out of jobs or businesses.

Labour market analysts could use these new data to better understand the different regional labour markets in Canada. For example, it will help policy makers understand the role of hirings, quits and layoffs as they relate to employment trends. After all, employment growth could slow because fewer employers are hiring or because more people are quitting their jobs to retire or go to school. A different policy response would be warranted depending on which scenario occurs.

This publication gives an overview of new hirings and permanent separations. With time, more in-depth analysis will be possible. For example, a study comparing starting wages with average wages by industry would be interesting as would research on hiring by firm size and union coverage. When there is a sufficiently long time series available, it will be possible to analyse rates of hiring and separation over time to see the effect of economic cycles.

Highlights

A considerable number of hirings and separations occur over the course of a year in Canada. On average over 1998 and 1999, 707,000 people per month moved into and/or out of a job. This represents approximately 5% of the labour force in Canada.

In fact, about five and half million new hirings took place in Canada in each of 1998 and 1999. For the same period, there were a little over five million permanent separations per year. The number of quits (2.8 million) was slightly higher than the number of layoffs (2.3 million).

The hiring rate, like the separation rate, was similar in both 1998 and 1999. The hiring rate stood at 29% in 1998 and 28% in 1999 while the separation rate was 26% in both years.

Youths set the tone for a very dynamic labour market. About 2.6 million hirings of youths took place in both 1998 and 1999, resulting in hiring rates of 57% in 1998 and 55% in 1999. In 1998, there were 2.1 million permanent separations among youths, a number that increased slightly to 2.2 million in 1999. The annual separation rate for youths was 47% in both 1998 and 1999.

Provincially, the largest turnover rates in the labour force in 1999 occurred in the Atlantic. Newfoundland had the highest hiring rate (46%) while Prince Edward Island had the highest separation rate, 45%. The high rates of hiring and separation in the Atlantic provinces reflect the contingent nature of worker in these provinces. Because employment in the four Atlantic provinces tends to be more temporary in nature, workers change employers more frequently.

By industry, hiring rates were highest in some services industries, primary industries and in construction. The hiring rate in food and accommodation reached 42 % in 1999. Hiring in this industry tends to peak in the summer months as restaurants, hotels and motels gear up to meet the increased demand of vacationing travellers. Hiring rates in construction (38%) and in retail trade (30%) were also above average.

Individuals with greater formal education are less likely to be laid-off than those who possess a high school education or less. The annual permanent layoff-rate for 1998 and 1999 was 12% for people with high school education or less while it was 6% for people with Master's or PhD's.

Contents

- An overview of new hirings and permanent separations
- New hirings and permanent separations by level of education
- New hirings by industry
- New hirings and permanent separations by province
- Measuring and assessing the LFS new hirings and permanent separations data
- Definitions, data sources and survey methodology
- Data appendix

An overview of new hirings and permanent separations

The new Labour Force Survey hirings and separations data¹ show that there are vast numbers of people who move in and out of jobs or businesses over the course of a year.

- In 1998, 5.5 million new hirings took place in Canada while in 1999, there were 5.4 million.
- In both 1998 and 1999, there were 5.1 million permanent separations from work.

The hiring rate (see box below), like the separation rate, was similar in both 1998 and 1999. The hiring rate stood at 29% in 1998 and 28% in 1999 while the separation rate was 26% in both years.

¹ New hires are people who started a new job or business between the end of the previous LFS reference week and the end of the current reference week. Permanent separations are people who left a job or a business between the start of the previous reference week and the start of the current reference week. Please note that the term "new hire" is used to describe both employees hired by a company and people that started their own businesses.

The hiring and separation rates of men and women were very similar to each other in both 1998 and 1999.

- In both 1998 and 1999 the hiring rate for men was 28%. For women the hiring rate was 29% in 1998, slightly more than the previous year, 27%. The separation rate for men and women was 26% in both years.

Youths set the tone for a dynamic labour market

Looking at hirings and separations by age, it is clear that there are major differences between youths (aged 15 to 24), the core-age group (aged 25 to 54) and older people (55 and over). Not surprisingly, the degree to which youths move into or out of jobs is much greater than the churning which takes place in the labour market for adults.

- About 2.6 million hirings of youths took place in both 1998 and 1999, resulting in hiring rates of 57% in 1998 and 55% in 1999.

A note on the LFS new hires and permanent separations data

The LFS new hires and permanent separations data are intended to be a measure of labour market dynamics. However, the data are not the gross flows that make up the net change in employment from one month to the next. Although one might expect new hires minus permanent separations in month B to equal the change in employment between month A and month B, there are a number of reasons why this is not so.

First of all, the permanent separations data exclude the people on temporary layoff. Similarly, those recalled to a job from which they were laid-off are not counted as new hires. Since people on temporary layoff are not considered employed, they can affect the change in employment but not the hiring or separation data. In 1998, there were an average of 97,000 people per month on temporary layoff, a number which fell to 86,000 the next year.

The fact that people on temporary layoff cannot be considered as a new hire when they go back to work explains why the term "new" hire is used. People on temporary layoff would be considered as rehired.

Second, like people on temporary layoff, casual workers are classified as not employed if they did not work during the survey reference week. Although the date that casual workers start their jobs should be updated each time they return to work, this is known to not be the case (presumably because they may feel a strong sense of job attachment). As a result, they tend to give "old" start dates and are not counted among the newly hired, even though they affect the change in employment.

These and other conceptual differences help one understand why it is possible for the net increase in employment to be bigger in 1999 than 1998 at the same time that hirings are slowing relative to separations.

For more explanation as to why new hires minus permanent separations does not equal the change in employment, please see the section *Measuring and assessing the LFS new hirings and separations data* at the end of this document.

Table 1
Rates and number of hirings and separations by age and sex for 1998 and 1999

| | | Hiring rate* | Separation rate* | Number of hirings | Number of separations |
|-------------|-------|--------------|------------------|-------------------|-----------------------|
| | | % | % | '000 | '000 |
| 1998 | | | | | |
| Both sexes | 15+ | 28.6 | 26.2 | 5,538.0 | 5,079.1 |
| | 15-24 | 56.7 | 47.1 | 2,577.1 | 2,140.5 |
| | 25-54 | 20.6 | 19.6 | 2,728.3 | 2,590.2 |
| | 55+ | 14.5 | 21.7 | 232.6 | 348.4 |
| Men | 15+ | 28.2 | 26.4 | 2,951.7 | 2,766.4 |
| | 15-24 | 57.0 | 48.0 | 1,350.1 | 1,138.8 |
| | 25-54 | 20.4 | 19.9 | 1,452.3 | 1,415.3 |
| | 55+ | 15.1 | 21.5 | 149.2 | 212.4 |
| Women | 15+ | 29.0 | 25.9 | 2,586.3 | 2,312.7 |
| | 15-24 | 56.5 | 46.1 | 1,227.0 | 1,001.7 |
| | 25-54 | 20.8 | 19.1 | 1,276.0 | 1,174.9 |
| | 55+ | 13.6 | 22.2 | 83.4 | 136.0 |
| 1999 | | | | | |
| Both sexes | 15+ | 27.6 | 25.8 | 5,412.1 | 5,061.1 |
| | 15-24 | 55.0 | 46.7 | 2,558.1 | 2,173.5 |
| | 25-54 | 19.8 | 19.0 | 2,642.1 | 2,542.4 |
| | 55+ | 13.0 | 21.2 | 211.9 | 345.1 |
| Men | 15+ | 27.8 | 26.0 | 2,937.1 | 2,742.6 |
| | 15-24 | 57.0 | 48.6 | 1,387.4 | 1,183.2 |
| | 25-54 | 19.8 | 18.9 | 1,413.6 | 1,353.3 |
| | 55+ | 13.8 | 20.9 | 136.0 | 206.1 |
| Women | 15+ | 27.3 | 25.6 | 2,475.0 | 2,318.5 |
| | 15-24 | 52.8 | 44.7 | 1,170.7 | 990.4 |
| | 25-54 | 19.8 | 19.1 | 1,228.5 | 1,189.1 |
| | 55+ | 11.8 | 21.6 | 75.9 | 139.0 |

Source: Labour Force Survey

* The denominator of these rates is calculated by adding the employment level at the end of the preceeding year (December) to the number of hirings for the year studied. The numerator is the number of hirings or separations, for the year, depending on the rate calculated.

- In 1998, there were 2.1 million permanent separations youths from their jobs, a number that increased slightly to 2.2 million in 1999. The annual separation rate for youths was 47% in both 1998 and 1999.

While the absolute number of adults who were hired or who permanently separated from their jobs was higher than it was for youths, a much larger number of adults worked in 1998 and 1999. As a result, the hiring and separation rates are much lower among core-age and older people.

- The hiring rate among the core-age group was about 21% in 1998 and 20% in 1999. This translates into over 2.7 million hirings of core-age people in 1998 and 2.6 million in 1999.

- The separation rate for core-age workers was 20% in 1998 and 19% the following year. In 1998, there were 2.6 million separations among core age workers, dropping to 2.5 million in 1999.

- For older persons, hiring rates in 1998 and 1999 were 15% and 13% respectively. Their separation rate in 1999 was 21%, just one percentage point lower than in 1998. There were only about 200,000 hirings of older workers in both years while close to 350,000 separations occurred among this group.

In general, individuals in these respective age groups are at different stages in their advance through the labour market. Typically, one might expect to see young people change jobs more often, since they are just entering the labour market. Individuals in the core age group tend to hold a job over a longer period. After the unstable period of transition between school and the labour market, job changes become less frequent. Among older persons, the largest flow is into retirement although some persons aged 55 and over start a new job. For example, after holding the same job for a relatively long period, a person might opt for semi-retirement and begin a new job or start a business.

How the annual hiring and separation rates are calculated

In order to have a relative measure, annual hiring and separation rates are calculated. To obtain the denominator for these ratios, it is necessary to add all new hirings that took place during the current period to the employment level at the end of the previous period. The numerator consists of the total number of either hirings or separations in the current period, depending on the ratio calculated.

For an annual ratio, all persons who were hired during the year are added to the number of persons who held a job at the end of the preceding year. This gives us a good picture of the number of "person-jobs" per year. Thus, for example, the annual separation rate will be represented by the number of persons who left a job during the year, divided by the number of person-jobs during that same year. The monthly rate will have as its denominator the employment level for the previous month plus the number of hirings for the current month.

Note that the type of ratio used in this publication does not include the change in temporary layoffs and in casual workers.

Chart 1

Youths are in and out of jobs at a more rapid rate.

Source: Labour Force Survey

Layoffs versus quits

The distinction between a quit and a permanent layoff is of great importance. An analysis of these two types of separations can tell us a great deal about the economic situation. In a period of recession, employed individuals are less likely to quit a job than in a period of expansion and job opportunities. (Picot and Heisz, April 2000).

Quits more common than permanent layoffs

During the period studied, the Canadian economy has been in expansion. In 1998, Gross Domestic Product increased 3.0%, jumping another 4.2% in 1999. Perhaps because of this expansion, over these two years, the quit rate (14%) was slightly higher than the layoff rate (12%). In fact, for both years, there were approximately a half million more quits than layoffs.

- Of the estimated 5.1 million separations in 1998 and 1999, about 2.8 million were quits, compared to 2.3 million which were employer initiated permanent layoffs.

There is a noteworthy difference in the quit and layoff rates by age group. Twice as many youths quit their jobs than were laid-off. Core-age workers had a layoff rate which was higher than their quit rate. Among older people, the quit rate was slightly higher than the layoff rate.

- Youths posted quit rates in the order of 30% and layoff rates of 16%. The return of students to school in the fall is the main reason why there are close to twice as many quits as there are layoffs.

- For persons in the core age group, quit rates (9%) were just slightly lower than layoff rates (11% in 1998 and 10% in 1999).
- In 1998, the quit rate for older workers was 12%, dropping slightly to 11% in 1999. In both 1998 and 1999, the layoff rate was 10%.

While one could expect that retirement is the only or most important event causing older people to separate from their jobs, there is more to the story.

- On average for 1998 and 1999, half of older workers who quit their jobs quit to retire. This represents 29% of all separations among this group.
- About 18% of separations among older workers were because of seasonal layoffs. For another 12% the lay-off was the result of a temporary, term or contract position that finished.
- There were also another 13% who quit or lost their job and began another.

Monthly analysis

From month to month, there is a distinct seasonal pattern to hirings and separations. In January, separations exceed hirings. This is probably linked to the end of the period of intense economic activity brought on by the holiday season. For example, for retail businesses and restaurants, December is one of the busiest periods in the year, and it is therefore necessary to add extra staff.

Table 2
Rates and number of quits and layoffs by age and sex
for 1998 and 1999

| | | Quit rate | Layoff rate | Number of quits | Number of layoffs |
|---------------|-------|--------------|----------------|--------------------|----------------------|
| | | % | % | '000 | '000 |
| 1998 | | | | | |
| Both sexes | 15+ | 14.2 | 12.0 | 2,757.3 | 2,321.8 |
| | 15-24 | 30.7 | 16.4 | 1,394.5 | 746.0 |
| | 25-54 | 8.9 | 10.7 | 1,176.0 | 1,414.2 |
| | 55+ | 11.7 | 10.1 | 186.8 | 161.7 |
| Men | 15+ | 13.5 | 12.9 | 1,413.8 | 1,352.6 |
| | 15-24 | 29.6 | 18.4 | 702.1 | 436.7 |
| | 25-54 | 8.5 | 11.5 | 601.5 | 813.8 |
| | 55+ | 11.1 | 10.3 | 110.2 | 102.2 |
| Women | 15+ | 15.1 | 10.9 | 1,343.5 | 969.2 |
| | 15-24 | 31.9 | 14.2 | 692.5 | 309.3 |
| | 25-54 | 9.4 | 9.8 | 574.5 | 600.4 |
| | 55+ | 12.5 | 9.7 | 76.5 | 59.5 |
| 1999 | | | | | |
| Both sexes | 15+ | 14.2 | 11.5 | 2,795.0 | 2,266.1 |
| | 15-24 | 30.3 | 16.4 | 1,409.5 | 764.0 |
| | 25-54 | 9.0 | 10.0 | 1,200.9 | 1,341.5 |
| | 55+ | 11.3 | 9.9 | 184.5 | 160.6 |
| Men | 15+ | 13.5 | 12.5 | 1,422.5 | 1,320.1 |
| | 15-24 | 29.2 | 19.4 | 711.6 | 471.5 |
| | 25-54 | 8.4 | 10.5 | 601.2 | 752.1 |
| | 55+ | 11.1 | 9.8 | 109.7 | 96.5 |
| Women | 15+ | 15.1 | 10.4 | 1,372.5 | 946.0 |
| | 15-24 | 31.5 | 13.2 | 697.9 | 292.5 |
| | 25-54 | 9.7 | 9.5 | 599.8 | 589.4 |
| | 55+ | 11.7 | 10.0 | 74.9 | 64.1 |

Source: Labour Force Survey

On the supply side of the labour equation, individuals may choose to offer their services for this period. Students, for example, may want to take advantage of their winter holidays to work a little before going back to school.

In May, June and July, hirings greatly outnumber separations. Students' summer jobs largely explain this pattern. In some sectors of the economy, for example, students are hired to supplement existing staff, while in other sectors, there is a need for extra staff to make up for the absence of employees on summer holidays. Another factor to consider is the increased activity in some seasonal industries, such as construction, agriculture and those related to tourism; which attract both students and adult seasonal workers.

September busy month for hirings and separations

In September, while the number of hirings stays almost the same as in summer months, the number of separations rises substantially, making it the most dynamic time of year for the labour market. Students leave their summer

What are "quits" and what are "layoffs"?

Included among the quits are people who left their main job for the following reasons:

- a) own illness or disability;
- b) to care for children, elder relative;
- c) pregnancy;
- d) other personal or family responsibilities;
- e) to attend school;
- f) decided to sell or close down their own business;
- g) to move;
- h) unhappy with job;
- i) retirement.

Considered as permanent layoff are people who separated from their main jobs because:

- a) a seasonal job ended;
- b) a temporary, term or contract job that is non-seasonal ended;
- c) a casual job ended;
- d) the company moved;
- e) the company went out of business;
- f) of poor business conditions;
- g) dismissed by employer.

Please note that the distinction between "quits" and "layoffs" is based on who ultimately made the decision for the work separation. If the person decided to separate, it is a "quit", otherwise the separation is considered a "layoff". Despite the fact that quits are worker-initiated, not all quits are voluntary since the person may be forced by external circumstances to quit his job.

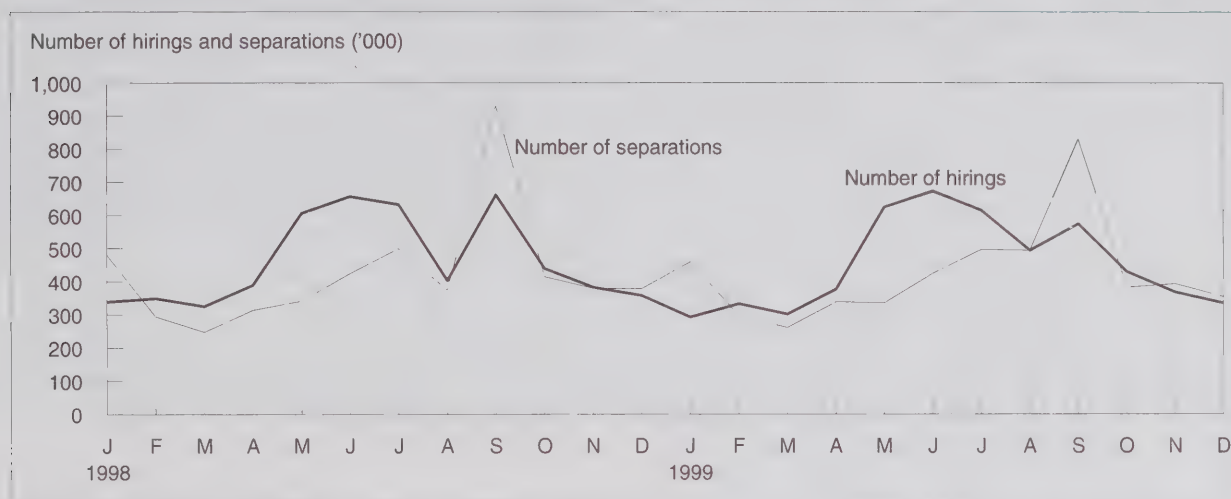
jobs, and some seasonal jobs come to an end. In some companies, summer may be a calmer period when hiring is put off due to employee vacations. In these cases, some employers may undertake hiring processes at the end of the summer vacation season. Finally, hiring in the education sector is particularly high in September as schools bring on new teachers and other staff.

■ In the past two years, the number of new hirings ranged between 293,000 (January 1999) and 672,000 (June 1999), for a monthly average of 456,000. The number of separations ranged between 248,000 (March 1998) and 930,000 (September 1998), for a monthly average of 423,000.

■ This works out to monthly hiring rates that range from a little above 2% in the winter months to over 4% in the summer. Separation rates range from slightly below 2% in March to 5% or 6% in September.

Chart 2

Hiring increases in summer months while separations are much higher in September.



Source: Labour Force Survey

Much of the monthly variation due to youths

There are large differences in the monthly pattern of hirings and separations between youths and adults.

- For the core age group and older persons, monthly flows into and out of employment are relatively low, with monthly hiring and separation rates varying between less than 1% and 3%.

Among the young, monthly rates show much greater variation. Because most youths are busy with school in other months, youths tend to work primarily in the summer, leading to hiring rates that rise substantially in May, June and July.

- It is not surprising that during the summer period, hiring rates reach their peak for the year (between 13% and 15%), whereas the September separation rates stand out sharply from those for other months of the year, reaching 22% and 20% for 1998 and 1999 respectively.

The youth hiring rate in September remains relatively high in relation to the average for all months.

- The youth hiring rate in September was 10% in 1998 and 9% in 1999, second only to the summer months.

A number of factors may explain this. First, the phenomenon may simply be related to students changing jobs. Some students may hold one type of job when they are on summer break and another type of job when they go back to school. There are also students who must find a new job when they move away to continue their studies or start an educational program. Lastly, for some youths who have completed their schooling earlier in the year, September may be the month when they finally start a job in the industry or occupation of their choice.

An overview of new hirings and permanent separations

Table 3
Monthly rates and number of hirings and separations for 1998 and 1999

| | Hiring rate* | Separation rate* | Number of hirings | Number of separations |
|-------------------|--------------|------------------|-------------------|-----------------------|
| | % | % | '000 | '000 |
| 1998 | | | | |
| January | 2.4 | 3.4 | 338.7 | 480.1 |
| February | 2.5 | 2.1 | 349.3 | 294.8 |
| March | 2.3 | 1.8 | 324.9 | 247.8 |
| April | 2.8 | 2.2 | 388.8 | 313.7 |
| May | 4.2 | 2.4 | 605.5 | 341.0 |
| June | 4.4 | 2.9 | 656.1 | 424.5 |
| July | 4.2 | 3.3 | 631.6 | 499.7 |
| August | 2.7 | 2.5 | 403.1 | 374.3 |
| September | 4.3 | 6.1 | 661.5 | 930.3 |
| October | 3.0 | 2.8 | 438.5 | 414.6 |
| November | 2.6 | 2.6 | 381.9 | 379.7 |
| December | 2.4 | 2.6 | 357.9 | 378.5 |
| 1999 | | | | |
| January | 2.0 | 3.2 | 292.5 | 459.1 |
| February | 2.3 | 2.1 | 332.8 | 296.9 |
| March | 2.1 | 1.8 | 301.0 | 260.8 |
| April | 2.6 | 2.3 | 376.7 | 338.2 |
| May | 4.2 | 2.3 | 624.3 | 335.1 |
| June | 4.4 | 2.8 | 672.2 | 424.4 |
| July | 4.0 | 3.2 | 614.5 | 495.8 |
| August | 3.2 | 3.2 | 493.8 | 493.8 |
| September | 3.7 | 5.4 | 573.1 | 829.1 |
| October | 2.8 | 2.5 | 429.3 | 381.9 |
| November | 2.4 | 2.6 | 367.2 | 392.5 |
| December | 2.2 | 2.4 | 334.7 | 353.4 |
| Average 1998/1999 | 3.1 | 2.8 | 456.2 | 422.5 |

Source: Labour Force Survey

* The denominator of the two monthly rates is obtained by adding the employment level from the preceding month to the sum of the hirings for the month studied. The numerator is either the number of hirings or the number of separations for that month, depending on the rate calculated.

Large number of quits among youths in September as they return to school

While the quit and layoff rates are fairly similar to each other and change little from month to month for persons aged 25 and over, this is not the case for the youths.

- Among youths, there were an average of 117,000 quits and 63,000 layoffs per month. Among adults, there were an average 115,000 quits and 128,000 layoffs per month.
- In September of each year as youth finished their summer jobs and returned to school, there were more than

400,000 quits², one third of all the quits for youths in the year. Although they did not occur with the same frequency as quits, layoffs in September were higher than average, hitting 124,000 in 1998 and 105,000 in 1999.

In fact, the large number of separations corresponds quite closely to the hiring period extending over the previous months of May, June and July. While the dates of the end of classes may vary from one student to another, depending on the level of education, the dates of return to classes in the fall are similar, regardless of education level.

2 Most of these separations probably occurred during the last two weeks of August, but show up as September LFS data because that is when the data were collected.

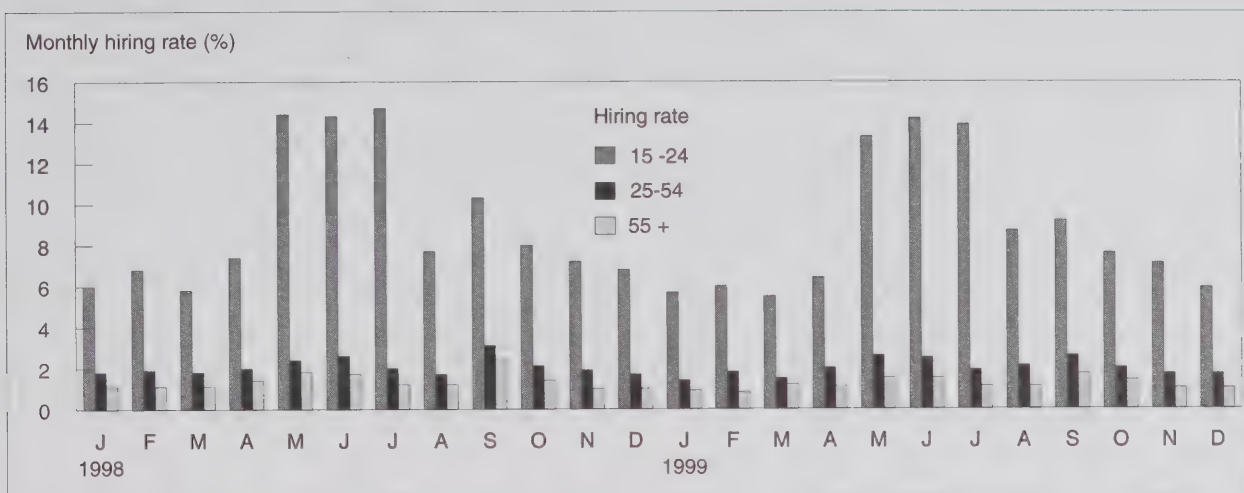
Table 4
Monthly hiring and separation rates by age for 1998 and 1999

| | Hiring rate | | | Separation rate | | |
|-------------|-------------|-------|------|-----------------|-------|------|
| | 15-24 | 25-54 | 55 + | 15-24 | 25-54 | 55 + |
| | % | | | | | |
| 1998 | | | | | | |
| January | 6.0 | 1.8 | 1.1 | 8.3 | 2.5 | 2.8 |
| February | 6.8 | 1.9 | 1.1 | 4.7 | 1.7 | 1.8 |
| March | 5.8 | 1.8 | 1.1 | 4.2 | 1.4 | 1.2 |
| April | 7.4 | 2.0 | 1.4 | 5.0 | 1.7 | 1.9 |
| May | 14.4 | 2.4 | 1.8 | 6.1 | 1.7 | 1.5 |
| June | 14.3 | 2.6 | 1.7 | 7.0 | 2.1 | 1.9 |
| July | 14.7 | 2.0 | 1.2 | 6.9 | 2.5 | 3.1 |
| August | 7.7 | 1.7 | 1.2 | 6.8 | 1.6 | 1.4 |
| September | 10.3 | 3.1 | 2.4 | 22.0 | 2.7 | 2.2 |
| October | 8.0 | 2.1 | 1.4 | 7.0 | 2.0 | 2.5 |
| November | 7.2 | 1.9 | 1.0 | 5.9 | 2.0 | 2.3 |
| December | 6.8 | 1.7 | 1.0 | 5.3 | 2.1 | 2.0 |
| 1999 | | | | | | |
| January | 5.7 | 1.4 | 0.9 | 7.5 | 2.3 | 2.8 |
| February | 6.0 | 1.8 | 0.8 | 4.9 | 1.6 | 1.4 |
| March | 5.5 | 1.5 | 1.2 | 4.1 | 1.4 | 1.4 |
| April | 6.4 | 2.0 | 1.1 | 5.8 | 1.7 | 1.8 |
| May | 13.3 | 2.6 | 1.5 | 5.7 | 1.6 | 1.7 |
| June | 14.2 | 2.5 | 1.5 | 6.4 | 2.1 | 1.7 |
| July | 13.9 | 1.9 | 1.1 | 6.4 | 2.5 | 2.8 |
| August | 8.7 | 2.1 | 1.1 | 9.3 | 1.8 | 1.7 |
| September | 9.2 | 2.6 | 1.7 | 19.7 | 2.3 | 1.7 |
| October | 7.6 | 2.0 | 1.4 | 6.1 | 1.8 | 1.9 |
| November | 7.1 | 1.7 | 1.0 | 6.2 | 1.9 | 2.3 |
| December | 5.9 | 1.7 | 1.0 | 4.9 | 1.9 | 1.9 |

Source: Labour Force Survey

Chart 3

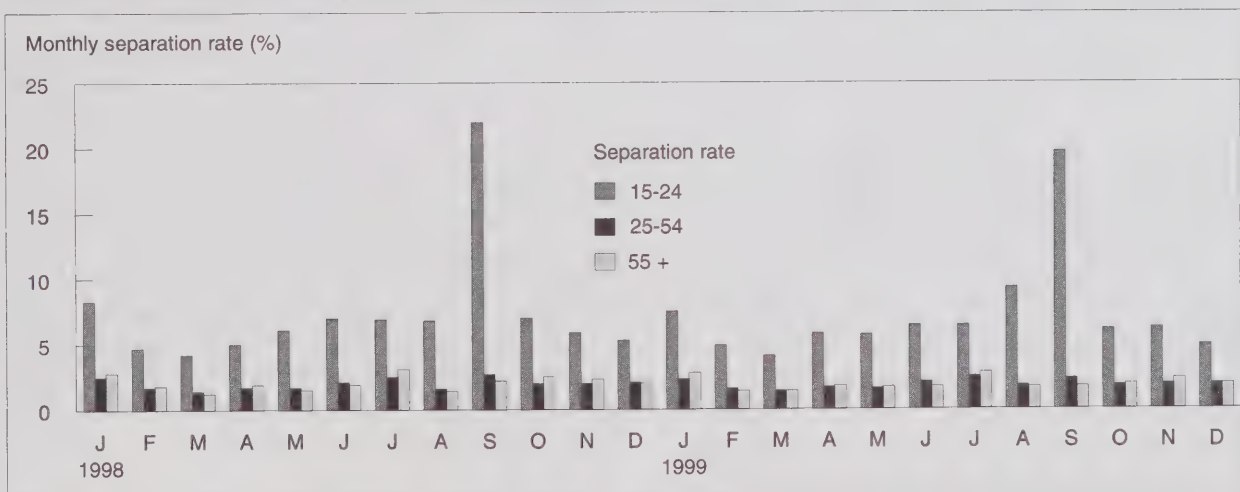
Youth hiring rates are much higher and more seasonal.



Source: Labour Force Survey

Chart 4

Separation rates highest in September as youths go back to school.



Source: Labour Force Survey

An overview of new hirings and permanent separations

Table 5
Monthly number of hirings, quits and layoffs by age

| | Number of hirings | | | Number of quits | | | Number of layoffs | | |
|-------------|-------------------|-------|------|-----------------|-------|------|-------------------|-------|------|
| | 15-24 | 25-54 | 55+ | 15-24 | 25-54 | 55+ | 15-24 | 25-54 | 55+ |
| | '000 | | | | | | | | |
| 1998 | | | | | | | | | |
| January | 125.1 | 197.9 | 15.8 | 99.2 | 109.7 | 20.6 | 74.7 | 157.8 | 18.1 |
| February | 136.0 | 199.0 | 14.3 | 57.6 | 80.6 | 14.6 | 36.6 | 96.1 | 9.2 |
| March | 116.5 | 193.7 | 14.7 | 50.9 | 63.3 | 9.4 | 34.2 | 83.4 | 6.5 |
| April | 153.0 | 216.7 | 19.1 | 58.5 | 86.5 | 14.0 | 44.4 | 98.2 | 12.2 |
| May | 322.7 | 258.1 | 24.7 | 86.6 | 90.0 | 14.3 | 49.9 | 93.5 | 6.7 |
| June | 350.7 | 282.0 | 23.5 | 111.9 | 115.0 | 14.9 | 60.0 | 110.9 | 11.9 |
| July | 390.8 | 223.3 | 17.5 | 112.4 | 111.2 | 22.9 | 70.1 | 161.3 | 21.8 |
| August | 205.6 | 179.9 | 17.6 | 104.1 | 94.0 | 12.2 | 77.2 | 79.0 | 7.8 |
| September | 282.5 | 344.7 | 34.4 | 480.6 | 160.8 | 18.5 | 123.7 | 133.9 | 12.9 |
| October | 182.4 | 235.1 | 21.1 | 99.4 | 98.7 | 21.4 | 58.3 | 120.8 | 16.0 |
| November | 160.4 | 206.7 | 14.8 | 68.2 | 79.0 | 13.0 | 63.0 | 136.1 | 20.3 |
| December | 151.5 | 191.3 | 15.2 | 65.1 | 87.1 | 10.9 | 53.9 | 143.3 | 18.2 |
| 1999 | | | | | | | | | |
| January | 126.6 | 153.3 | 12.6 | 90.0 | 103.5 | 20.2 | 75.9 | 149.5 | 20.1 |
| February | 128.7 | 192.8 | 11.3 | 65.9 | 72.8 | 9.4 | 37.7 | 100.6 | 10.5 |
| March | 117.4 | 166.5 | 17.1 | 47.3 | 77.3 | 8.2 | 40.3 | 75.1 | 12.6 |
| April | 139.7 | 221.2 | 15.8 | 63.0 | 99.2 | 15.9 | 62.6 | 87.5 | 9.9 |
| May | 311.3 | 290.1 | 22.9 | 89.2 | 92.2 | 15.2 | 45.6 | 82.6 | 10.2 |
| June | 366.3 | 283.3 | 22.6 | 111.2 | 124.2 | 16.6 | 52.9 | 111.1 | 8.4 |
| July | 387.7 | 210.7 | 16.1 | 106.2 | 111.7 | 24.3 | 71.4 | 164.6 | 17.7 |
| August | 246.5 | 231.3 | 16.0 | 165.6 | 104.8 | 14.9 | 99.4 | 98.0 | 11.2 |
| September | 255.7 | 291.7 | 25.7 | 442.7 | 144.7 | 14.8 | 105.3 | 111.1 | 10.4 |
| October | 179.4 | 228.6 | 21.4 | 86.8 | 103.2 | 15.8 | 57.4 | 104.6 | 14.2 |
| November | 164.5 | 187.6 | 15.1 | 80.3 | 90.0 | 16.0 | 63.4 | 122.8 | 20.1 |
| December | 134.3 | 185.1 | 15.3 | 61.4 | 77.3 | 13.2 | 52.1 | 134.1 | 15.3 |

Source: Labour Force Survey

The volume of people flowing into or out of employment very high each month

Since some people may experience a new hiring and a new separation during the same month (for example, persons who change jobs), the number of new hirings and the number of new separations cannot be summed to determine the total number of persons who found, lost or left a job.

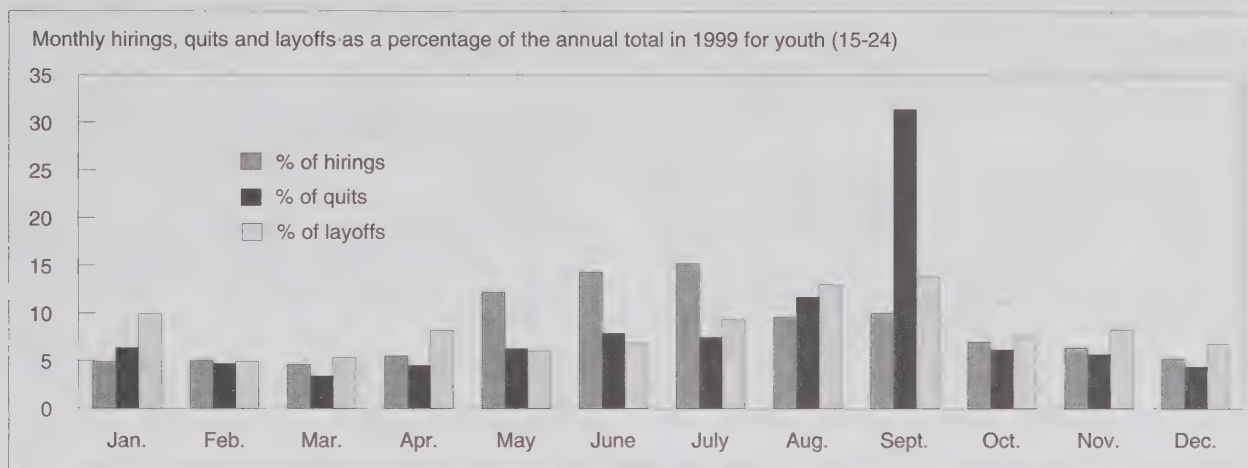
- If the persons identified as both a new hiring and a new separation in the same month are counted only once, it is estimated that an average 707,000 people per

month make a transition into or out of a job. This represents approximately 5% of the labour force in Canada.

- On average during 1998 and 1999, of all the individuals who experienced a change, 20% were hired and separated from a job in the same month while 43% on average were only hired and 37% lost or quit their jobs without being hired to another job.

Chart 5

For youths in 1999, more than half of new hirings occurred during summer months and nearly one-third of new separations happened in September.



Source: Labour Force Survey

New hirings and permanent separations by level of education

A worker's education can have an impact on the degree to which they flow into and out of jobs. A lack of education, for example, could pre-dispose someone to temporary or seasonal work and lead to more frequent job changes.

To get a grasp of the effect of education on hirings and separations, it is necessary to focus the analysis on those who have finished their schooling. Research has shown that in general, the initial transition from school to work is over before age 25 (Statistics Canada, 1999), so the following looks at hirings and separations of people 25 years of age or older.

The more education, the less movement into and out of jobs

In general, the higher the level of education, the lower are the rates of hiring and separation. For those 25 and older, the hiring and separation rates were, on average for 1998 and 1999, 20%.

- Among people 25 years of age and older without any education beyond a high school diploma, the hiring and separation rates were, on average for 1998 and 1999, 21%.
- For those holding a university degree, the average annual hiring rate was 17%, almost identical to the rate of separation (16%).

Table 6
Number, distribution and rates of hirings, separations, quits and layoffs for adults (25 years and over), average for 1998 and 1999

| | Hirings | Separations | Quits | Layoffs |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | '000 | | | |
| Average number | | | | |
| 0 to 8 years | 168.4 | 190.6 | 63.2 | 127.3 |
| Some secondary | 412.4 | 426.8 | 172.8 | 254.1 |
| High school graduate | 532.9 | 542.8 | 250.1 | 292.7 |
| Some post-secondary | 266.4 | 258.5 | 134.9 | 123.6 |
| Post-secondary certificate | 1,020.0 | 997.8 | 473.7 | 524.2 |
| Bachelor's degree | 369.8 | 360.3 | 200.3 | 160.0 |
| Above bachelor's degree | 137.7 | 136.2 | 79.1 | 57.1 |
| Total | 2,907.4 | 2,913.1 | 1,374.1 | 1,539.0 |
| | % | | | |
| Distribution | | | | |
| 0 to 8 years | 5.8 | 6.5 | 4.6 | 8.3 |
| Some secondary | 14.2 | 14.7 | 12.6 | 16.5 |
| High school graduate | 18.3 | 18.6 | 18.2 | 19.0 |
| Some post-secondary | 9.2 | 8.9 | 9.8 | 8.0 |
| Post-secondary certificate | 35.1 | 34.3 | 34.5 | 34.1 |
| Bachelor's degree | 12.7 | 12.4 | 14.6 | 10.4 |
| Above bachelor's degree | 4.7 | 4.7 | 5.8 | 3.7 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | % | | | |
| Rates | | | | |
| 0 to 8 years | 23.2 | 26.3 | 8.7 | 17.6 |
| Some secondary | 23.3 | 24.1 | 9.8 | 14.4 |
| High school graduate | 18.1 | 18.5 | 8.5 | 10.0 |
| Some post-secondary | 22.4 | 21.8 | 11.4 | 10.4 |
| Post-secondary certificate | 19.5 | 19.1 | 9.1 | 10.0 |
| Bachelor's degree | 17.7 | 17.2 | 9.6 | 7.7 |
| Above bachelor's degree | 14.1 | 14.0 | 8.1 | 5.9 |

Source: Labour Force Survey

Much higher layoff rate for those with the least formal education

The annual layoff rate for 1998 and 1999 was 12% for people with high school or less while it was 6% for people with Master's or PhD's.

It is interesting to compare the proportion of hirings, quits or layoffs to the total number of workers in the same groups.

- Around 14% of workers 25 years of age or older had a Master's or a Doctorate degree but this group accounted for only 3.7% of layoffs.
- At the other end of the scale, 36% of workers 25 years of age or older had a high school diploma or less but they comprise 44% of permanent layoffs.

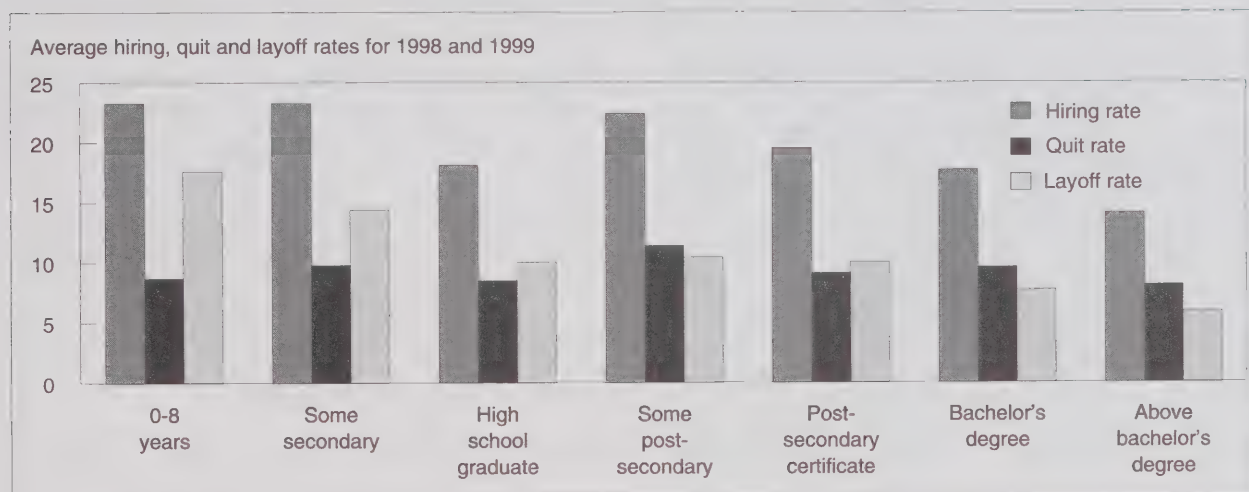
- Around 35% of workers 25 years of age or older had a non-university post-secondary diploma or certificate. This group accounted for 35% of hirings, quits and layoffs.

Only people who had some post-secondary education, or a university degree had layoff rates that were lower than their quit rates.

For people with a university degree, the lower hiring rate, and the fact that there are more quits than layoffs probably indicates greater job stability. Furthermore, high quit rates signal greater labour market opportunities for those with university degrees, a situation where workers more often change jobs by choice than by force.

Chart 6

As the level of education increases, the quit rate becomes higher than the layoff rate.



Source: Labour Force Survey

New hirings by industry

Average job duration is historically high (Picot and Heisz, April 2000), suggesting that job stability today is stronger than it was in the past. Not all sectors of the economy have the same degree of stability, however. Heisz and Côté (1998) looked at job duration in the primary, secondary, and tertiary sectors of the economy and found that jobs in the tertiary, or services sector of the economy were, in general, less stable. They also found that employment stability varied considerably from one industry to another within the same sector with relatively little stability in consumer services, primary industries and in construction.

With stability or long job duration typically comes low rates of hiring, so given the findings of Heisz and Côté, one should expect hiring to be greater in many service-related industries as well as primary and construction noted above.

Why no separations by industry?

In this section, no analysis of the number or rate of separations by industry is provided. Why is this?

The Labour Force Survey can determine the industry in which all new hirings took place. However, this is not possible with all permanent separations. Some respondents to the LFS have separated from a job, but then were hired into a new one and were working at that new job during the reference week. In these cases, job description information is collected for the current job but not on the job from which the person separated.

For the same reason separation rates cannot be calculated by class of worker or occupation.

Large number of hirings in 1999 in trade, manufacturing and accommodation and food....

Due largely to the size of these industries, the largest number of hirings in 1999 took place in retail and wholesale trade and manufacturing.

- In 1999, there were 888,000 hirings in retail and wholesale trade, the industry employing the largest number of people in the country. In the second largest industry, manufacturing, employers hired 664,000 times.
- There were also a large number of hirings in accommodation and food services, 647,000.

Together, these three industries accounted for two out of every five new hirings in Canada in 1999.

...but hiring rate in manufacturing below-average

Despite the large number of hirings that occur in manufacturing and trade, the hiring rates in these industries are at or below the overall rate.

- The hiring rate in manufacturing was 24% in 1999, below the overall rate of 28%. The hiring rate in trade was the same as the rate for all industries.

In food and accommodation, on the other hand, hiring rates are well above the average for all industries. Hiring in this industry tends to peak in the summer months as restaurants, hotels and motels gear up to meet the increased demand of vacationing travelers. However, businesses in this industry also encounter high turnover and low job tenure in other months of the year requiring them to hire at a greater frequency.

- In food and accommodation, the rate of hiring was 42%.

Table 7
Rate and number of hirings by industry

| | 1998 | | 1999 | |
|---|-------------|-------------------|-------------|-------------------|
| | Hiring rate | Number of hirings | Hiring rate | Number of hirings |
| | % | '000 | % | '000 |
| All industries | 28.6 | 5,538.0 | 27.6 | 5,412.1 |
| Agriculture, forestry, fishing and hunting | 37.2 | 297.1 | 35.6 | 273.8 |
| Mining and oil and gas extraction | 22.2 | 52.8 | 23.9 | 54.9 |
| Utilities | 13.9 | 18.3 | 12.6 | 17.1 |
| Construction | 38.7 | 447.4 | 37.8 | 451.1 |
| Manufacturing | 24.3 | 656.9 | 23.9 | 664.5 |
| Wholesale trade | 22.2 | 130.7 | 23.1 | 134.2 |
| Retail trade | 31.6 | 787.2 | 29.6 | 754.3 |
| Transportation and warehousing | 22.9 | 210.2 | 23.1 | 214.7 |
| Information and cultural industries | 23.7 | 112.3 | 22.5 | 110.9 |
| Finance and insurance | 13.9 | 102.7 | 15.5 | 109.9 |
| Real estate and rental and leasing | 28.9 | 90.6 | 20.4 | 65.5 |
| Professional, scientific and technical services | 26.4 | 284.1 | 21.7 | 244.1 |
| Management of companies and enterprises | -- | -- | -- | -- |
| Administrative and support, waste management and remediation services | 43.5 | 338.9 | 44.2 | 363.2 |
| Educational services | 22.8 | 280.4 | 20.1 | 249.3 |
| Health care and social assistance | 21.8 | 389.1 | 18.2 | 324.9 |
| Arts, entertainment and recreation | 40.7 | 165.7 | 46.5 | 197.2 |
| Accommodation and food services | 41.2 | 625.4 | 41.7 | 647.7 |
| Other services | 31.7 | 325.9 | 32.3 | 339.7 |
| Public administration | 22.1 | 221.3 | 20.6 | 194.8 |

Source: Labour Force Survey

Hiring rates highest in arts, entertainment and recreation

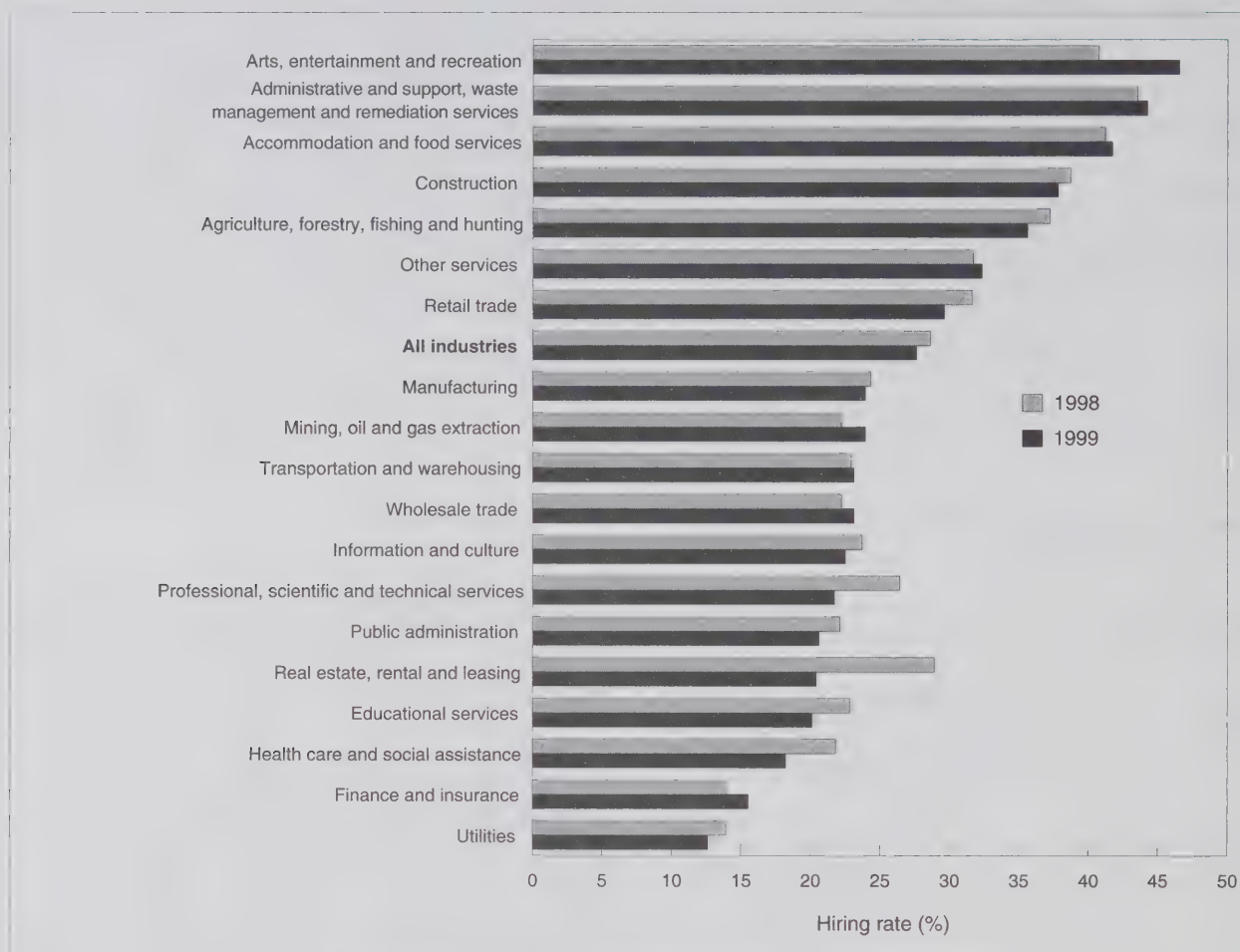
While hiring rates were relatively high in food and accommodation, there were some other industries with higher rates. Like food and accommodation, the majority of these industries are seasonal.

- The arts, entertainment and recreation industry had the highest hiring rate in 1999 at 47%.

Most of the added hiring in this industry occurs at summer day camps, swimming pools, golf courses and other sporting facilities where employment picks up dramatically in the summer, especially for young people.

Chart 7

Many of the industries with high hiring rates are subject to seasonal peaks.



Source: Labour Force Survey

- At 44% hiring in the administrative and business support services industry¹ was second-highest.

Included in this industry are landscapers, employment placement agencies, temporary help agencies and companies such as telephone call centres that provide services to business. While hiring by landscaping firms is very seasonal, the hiring pattern in the rest of the industry is

¹ The official North America Industry Classification System (NAICS) title for this industry is "Administration and support, waste management and remediation services". For brevity, the main components of this group are used to describe this industry in this text.

less so. Given this, the hiring in employment and business service is likely a reflection of growth in this sector of the economy.

Construction, and natural resources (agriculture, forestry, fishing and hunting) are two industries which also pick-up in the warmer months and whose hiring rate was higher than the overall rate.

- Aided by strong hiring over the summer, the hiring rate in construction and natural resources were 38% and 36% respectively.

At the other end of the scale, hiring was relatively low in finance and insurance and in utilities.

- The finance, insurance, real estate and leasing industry and the utilities industry were the only two industries with hiring rates below 20% in both 1998 and 1999.

In general, industries with low hiring rates have high job tenure. In other words, industries that hire at a low rate tend to also keep employees for longer-term. Certainly, this is the case in the utilities industry. With the lowest hiring rate in the country, average job tenure in utilities is 14 years, 6 more than the overall average.

A monthly profile of three industries

By month, trends in three industries were compared over 1998 and 1999. The economic activity in retail trade is not concentrated during the summer like it is for arts, entertainment and recreation. The third industry, administrative and business support services, was chosen because of its diversity.

The three industries analyzed on a monthly basis had greater hiring during the summer months, mostly because of added summer employment for students.

However, retail trade does not take a sudden leap when summer arrives. In fact, this industry has a tendency to hire throughout the year. Still, in January, after the Christmas blitz, hiring rates and levels are at their lowest.

In contrast to retail trade, the arts, entertainment and recreation industry has greater fluctuation from one month to the next. The spring is a calmer period with rates approaching three percent in March while during the summer, hiring rates in this industry are higher than 10% (11% in June and July 1999).

While the average monthly hiring rate in administrative and business support services is the same as in arts, entertainment and recreation (6%), hirings are more evenly distributed throughout the year, falling below 4% only twice and leaving lower summer hiring peaks. This suggests that hirings are less seasonal in administrative and business support services.

Chart 8

Summer months have high hiring rates, no matter which industry.



Source: Labour Force Survey

New hirings and permanent separations by province

By many measures, labour market conditions vary across the country. As is well known, unemployment tends to be high in many of the regions in the eastern part of Canada, while in Ontario and westward, job opportunities are more plentiful.

Like unemployment and employment conditions, there is much variety in the degree to which people flow into and out of jobs.

Hiring and separation rates highest in the East, lowest in Ontario

In 1999, there were about 160,000 hirings that took place in Newfoundland. In absolute terms this is low compared to larger provinces such as Ontario or Quebec, where well over a million hirings take place each year.

However, employment in Newfoundland began 1999 at approximately 192,000, leaving a hiring rate for 1999 of 46%.

- While the hiring rate in Newfoundland was highest in the country, its separation rate of 41% was also relatively high. Over 1999, 144,000 permanent separations from a job or a business took place in Newfoundland.
- Prince Edward Island had the highest separation rate. In 1999, both the hiring and separation rate was 45% in Prince Edward Island.

Table 8
Annual rate and number of hirings and separations by province, 1999

| | Hiring rate | Separation rate | Number of hirings | Number of separations |
|----------------------|-------------|-----------------|-------------------|-----------------------|
| | % | | '000 | |
| Newfoundland | 45.5 | 41.0 | 160.1 | 144.3 |
| Prince Edward Island | 44.5 | 44.7 | 45.3 | 45.3 |
| Nova Scotia | 34.8 | 31.5 | 212.7 | 192.4 |
| New Brunswick | 35.7 | 37.3 | 177.5 | 185.5 |
| Quebec | 28.1 | 24.9 | 1,291.2 | 1,143.4 |
| Ontario | 24.6 | 23.2 | 1,818.5 | 1,711.2 |
| Manitoba | 26.9 | 25.6 | 197.4 | 187.5 |
| Saskatchewan | 29.7 | 26.9 | 200.0 | 181.0 |
| Alberta | 30.6 | 30.1 | 672.1 | 661.5 |
| British Columbia | 25.5 | 24.3 | 637.5 | 608.9 |
| Canada | 28.0 | 26.0 | 5,412.3 | 5,061.0 |

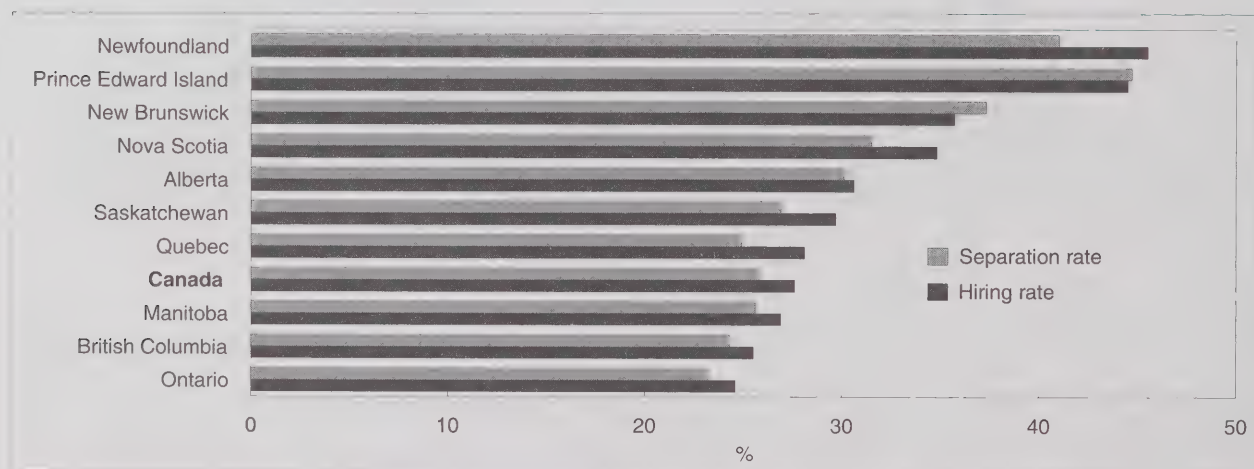
Source: Labour Force Survey

Compared to the East, in Ontario and British Columbia new hirings and separations were relatively low

- In 1999, there were 1.8 million new hirings that took place in Ontario. With employment beginning the year at 5.6 million, this leaves a hiring rate of 25%, lower than any other province and close to half that in Newfoundland. With 1.7 million permanent separations, the separation rate in Ontario was 23%, also the lowest in the country.

Chart 9

Annual hiring and separation rates highest in the east, lowest in Ontario in 1999.



Source: Labour Force Survey

- Hiring and separation rates were also low in British Columbia. In British Columbia, there were 638,000 new hirings and 609,000 permanent separations in 1999, resulting in a hiring rate of 26% and a separation rate of 24%.

Quit rates similar from province to province, more variety in layoffs

Of the 5 million separations that occurred in 1999 across Canada, a little over half (55%) were due to people quitting their jobs. The annual quit rate was 14% while the annual layoff rate was 12%.

- From one province to the next, there was moderate variation in the quit rate, ranging from 12% in Newfoundland and Quebec to 18% in Prince Edward Island and Alberta.

The layoff rate, on the other hand was very different from one region to another and clearly it is layoffs that drive regional differences in separation rates.

- In 1999, the highest permanent layoff rate was in Newfoundland, at 29%, followed closely by Prince Edward Island at 27%.
- At the other end of the scale, the permanent layoff rate in Ontario and Manitoba was 9% and 10% respectively.

In contrast to the national numbers, the provincial data show that permanent layoffs are more common than quits in most parts of Atlantic Canada.

- Of the 144,000 permanent separations that occurred in Newfoundland in 1999, 102,000 were permanent layoffs while the other 43,000 were because people quit their jobs.

- Similarly, in Prince Edward Island and New Brunswick, layoffs outnumbered quits. In PEI in 1999 there were 27,000 layoffs and 18,000 quits while in New Brunswick there were 107,000 layoffs and 79,000 quits.

Why are rates of hiring and separation highest in the East?

To a large degree, the high rates of hiring and separation in the Atlantic provinces reflect the contingent nature of work in these provinces. Because employment in the four Atlantic provinces tends to be more temporary in nature, workers change employers more frequently.

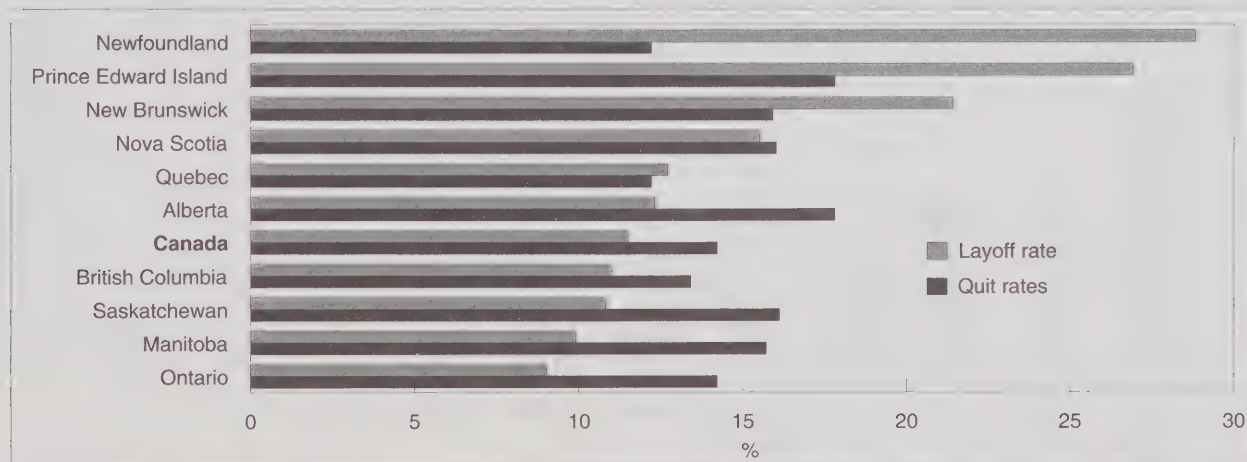
As expected, there is a very close connection between the degree of temporary work and the degree of hiring and separation in the province.

- In Newfoundland, where hiring and separation are high, so too is the proportion of employees who are employed only temporarily, 28%.
- Again in contrast to Newfoundland is Ontario, where hiring and separation rates are lowest but only 10% of employees work in jobs which they consider to be temporary.

One major reason why there is more temporary work in the Atlantic provinces is because work there tends to be more seasonal than in other parts of the country. The seasonality of work, therefore, has an effect on the degree of hiring and separation by province.

Chart 10

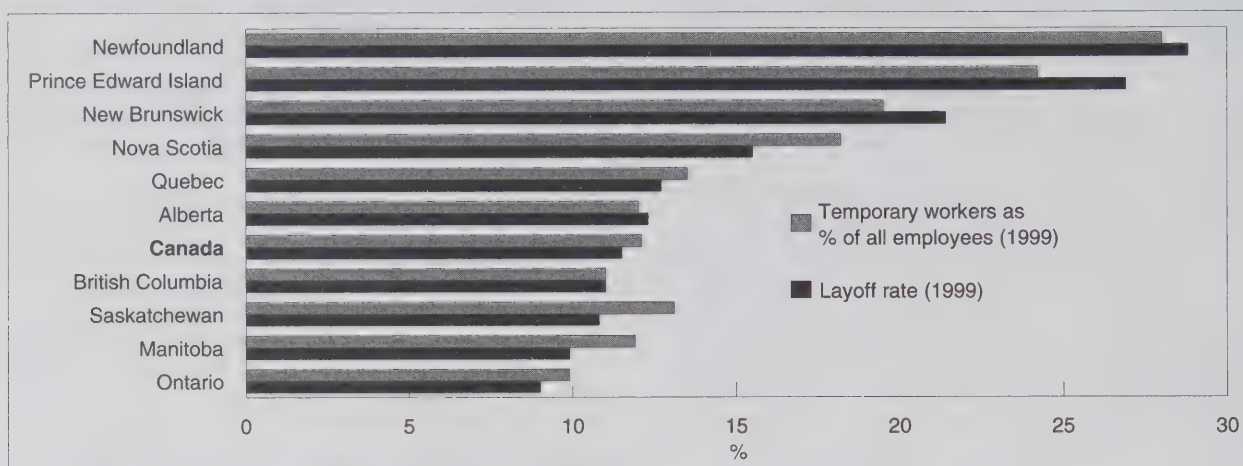
In 1999, quit rates were relatively stable but lots of variety in permanent layoff rates across the country.



Source: Labour Force Survey

Chart 11

In provinces where temporary work is more common, layoffs are more common.



Source: Labour Force Survey

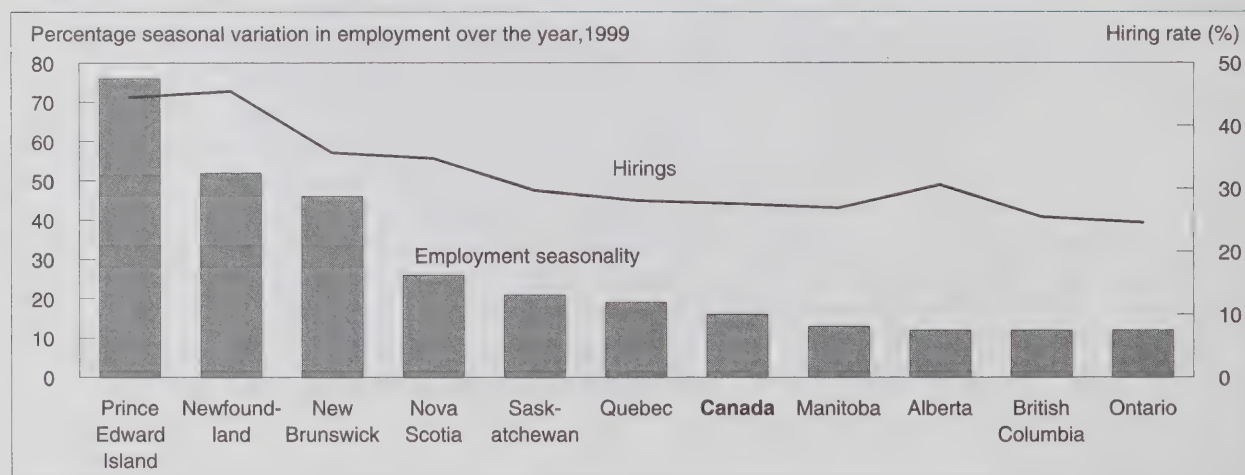
Marshall (1999) has developed a way of measuring the seasonality of employment. By taking the annual average of the absolute value of the difference in seasonally adjusted and non-seasonally adjusted LFS estimates and dividing that by the annual average of employment, one gets the percentage seasonal variation in employment over the year.

From Chart 12, one can see that the high degree of hiring in the east reflects the seasonal nature of employment in those provinces. This seasonality measure also helps explain the nature of hirings in Saskatchewan.

- While employment seasonality was highest in Prince Edward Island and Newfoundland, so too were hirings and separation rates. In contrast, in Ontario and British Columbia, where seasonality is lowest, so too are the hiring and separation rates.
- Probably due to the importance of agriculture in the province, employment tends to be rather seasonal in Saskatchewan, resulting in hiring and separation rates in that province that are greater than the national rates.

Chart 12

Higher seasonality leads to larger hiring rates.



Source: Labour Force Survey

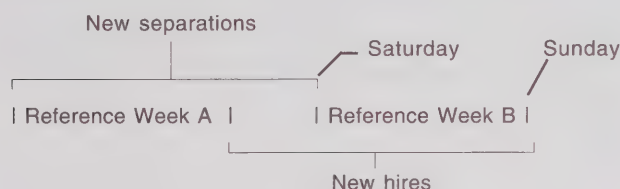
Measuring and assessing the LFS new hirings and permanent separations data

New questions added in 1998 to measure new hires and permanent separations

New questions were added to the Labour Force Survey (LFS) in January 1998. As a result, for all people 15 years of age or older, it is now possible to measure the number of new hires and the number of people who have permanently quit or lost their jobs (new, permanent separations).

Many of the key questions on the LFS refer to the week containing the 15th day of the month, or the reference week. New hires are people who started a new job or business between the end of the previous LFS reference week and the end of the current reference week. Permanent separations are people who left at a job or a business between the start of the previous reference week and the start of the current reference week.

Figure 1
Reference periods for new hires and permanent separations



It is possible for a person to be identified as both a hiring and a separation. As an example, a person can start working at a job after the end of the reference week of the previous month, and stop working at that job before the start of the reference week of the current month. Or, persons newly hired to their current job may have left a previous job since the start of the last reference week. With the LFS, a maximum of one new hire and one new separation per person per month can be recorded.

Also, note that in the specific case where people end jobs to start new ones during the current reference week, they are considered as new separations for that reference period. Otherwise in the following reference period one would find people being employed and newly separated without being a new hire.

Assessing the new LFS data

One might expect the difference between the number of new hires and new separations in any given month to be equal to the change in employment from one month to the next.

$$\begin{array}{lcl} \text{New hires in month B} & & \text{Change in employment,} \\ - \text{New separations in} & = & \text{from month A to month B} \\ \text{month B} & & \end{array}$$

As an evaluation tool, one could ask, how close to both sides of the identity match?

However, there are some conceptual differences between new hires, new separations and the change in employment that makes this equation an inadequate tool for assessing the new hires and separations data.

As mentioned earlier, the separations data exclude people on temporary layoff. Similarly, those recalled to a job from which they were laid-off are not counted as new hires. Since people on temporary layoff are not considered employed, they can affect the change in employment but not the hiring or separation data.

As a result, conceptually, new hires minus new separations is more like the change in employment plus the change in temporary layoffs.

One other group necessitates a further addition to the evaluation identity. That group is casual workers. Like people on temporary layoff, casual workers are classified as not employed if they did not work during the survey reference week. Although the date that casual workers start their jobs should be updated each time they return to work, this is known to not be the case (presumably because they may feel a strong sense of job attachment). As a result, they tend to give "old" start dates and are not counted among the newly hired, even though they may be newly employed.

Accordingly, the identity should be modified to include the change in the number of casual workers who did not work during the survey reference week with the change in employment and the change in temporary layoffs.

$$\begin{array}{lcl} \text{New hires in month B} & & \text{Change in employment,} \\ - \text{New separations} & = & \text{temporary layoffs and casual} \\ \text{in month B} & & \text{employees not working} \\ & & \text{from month A to month B} \end{array}$$

Even with these adjustments one cannot expect both sides of the identity to match exactly. In particular, hirings and separation estimates are derived from a single survey period, while the change in employment is collected during two consecutive survey months (with a slightly different sample and population). Also, persons joining the LFS because they have reached the age of 15 or because they are recent immigrants may not be identified as new hirings, even though they may be contributing to the increase in the change in the employment level.¹ Despite some differences, Chart 13 shows that new hirings minus permanent separations tracks the net change in employment (adapted for the change in temporary layoffs and casual workers) fairly closely.

On average in 1999, there were 451,000 hirings and 421,000 separations each month, a difference of 30,000. This compares closely with the average change in employment, temporary layoffs and non-employed casual employees of 32,000.

The LFS data also compare favourably to other sources

While the comparison of the hirings and separations data with other LFS variables suggests high data quality, it was appropriate to compare the results with those from

1 If for example, a fourteen-year-old with a job turned 15, she would now be considered in the labour force and impact the level of employment. However, this person would not be identified as a new hired.

other sources, in particular, the Survey of Labour and Income Dynamics (SLID) and the Longitudinal Worker File (LWF). The 1998 LFS data are compared with the 1997 SLID data and the 1994/95 LWF data (the most current data from these sources at the time this report was written).

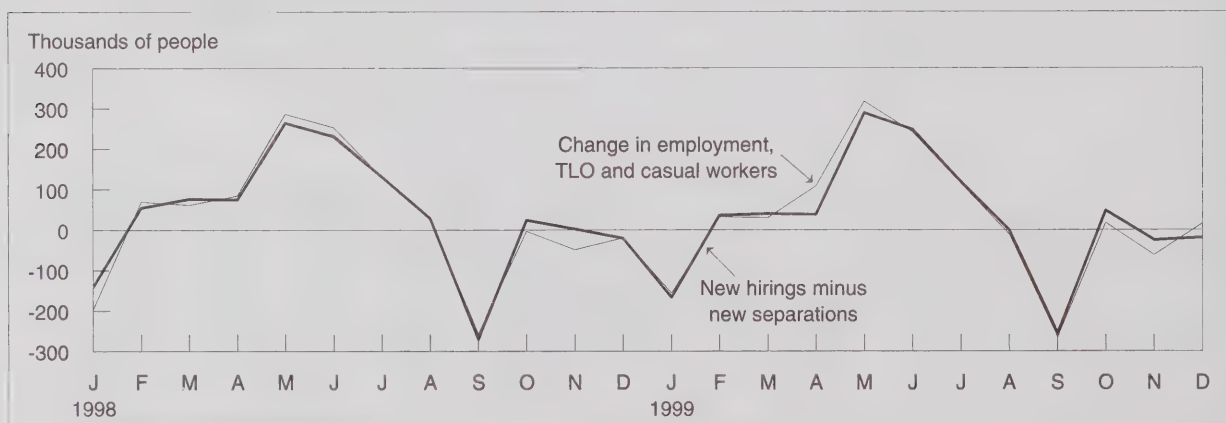
From Charts 14 and 15, it is clear that the LFS and SLID new hirings and permanent separations are very similar in most months. However, there are some minor differences. Hirings, for example, are generally slightly higher in the LFS. The most obvious reason for this is that two different years of data are compared. 1998 was a better year than 1997 in terms of employment and this may help explain the generally higher level of LFS hirings.

Because the SLID interview takes place once a year with events recalled from the previous year while the LFS is conducted every month, some very short-term jobs might be easier for LFS respondents to recall. This might also explain why the LFS new hires data are slightly higher than those from SLID.

In the month of January, LFS new hires are much lower while LFS permanent separations are much higher than SLID. The ice storm of January 1998, which left some people in Quebec and Ontario without employment according to the LFS is, naturally, not reflected in the 1997 SLID data. This might also explain some of the January differences.

Chart 13

Over time, new hirings minus new separations is close to the change in employment plus the temporary layoffs (TLO) and non-employed casual workers.



Source: Labour Force Survey

More importantly, in SLID, new jobs which started prior to the reference year but which were not reported previously are given a January start date (seam factor). To add to this, some respondents may have a tendency to report a January start date for jobs that started early in the reference year (telescoping).⁶

In Chart 15, the end of summer separation peak occurs in the September LFS data but in August according to SLID. Anyone who had a permanent separation in the last week of August would be recorded as having a separation in September according to the LFS but in August according to SLID which captures more precise separation dates.

Comparing the Longitudinal Worker File (LWF) annual hiring rates to those from the LFS, one notices a similar pattern in hiring and separation rates by province. That is, hiring and separation rates tend to be highest in the eastern provinces according to both the LFS and LWF. However, the LFS measure is consistently higher than LWF.

In 1998, the annual hiring rate according to the LFS was 29%, much higher than the 21% recorded by LWF in 1996. Similarly, the annual LFS separation rate, at 26% was much higher than the annual LWF separation rate of 20% in 1995.

One can speculate on why the LFS measure is higher than that of LWF. It is unlikely that the different reference periods of the two data sources are the cause of the gap. The LWF separation and hiring rates have never been as high as those of the LFS.

There are a couple of likely causes for the gap in the separation rates. Firstly, the LWF is constructed from Record of Employment (ROE) statements filed to Human Resources Development Canada. ROE's are only issued for employees who have separated from jobs for which their earnings were insurable under the Employment Insurance (EI) program. Because not all workers are EI insurable, the number of permanent separations according to the LWF should be less than that in the LFS, which includes all types of people permanently separated (including self-employed).

Secondly, to be considered a "permanent" separation, the LFS definition is less restrictive. Included among permanent separations are permanent layoffs. According to the LFS, a layoff is permanent if the employee is not expecting to be recalled and there is no condition on the length of the layoff. In the LWF, a separation is permanent if it is long-term (i.e. only if the employee has not been recalled within a year).

Hirings are calculated in the LWF based on the number of permanent separations plus the annual employment change. As a result, the explanations given above for the relatively low LWF separation rate extend to the relatively low LWF hiring rate.

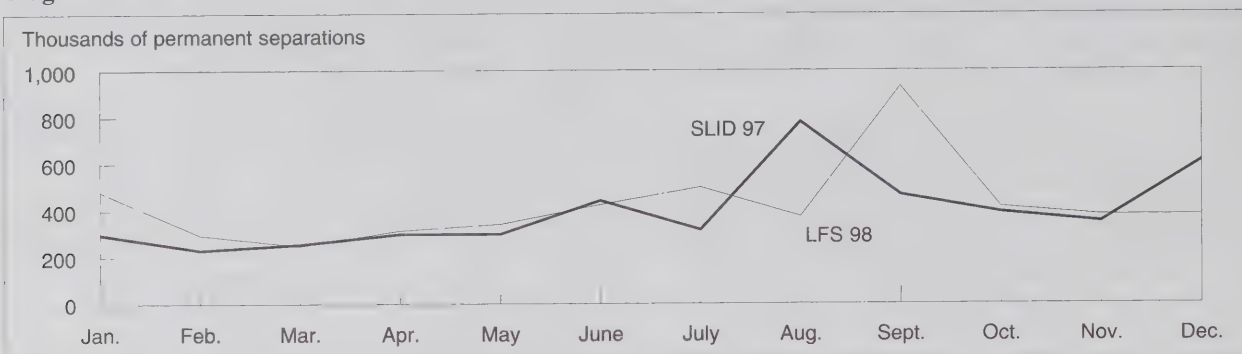
Chart 14
Except in January, LFS and SLID hirings data are very similar.



Sources: Labour Force Survey (LFS), Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

Chart 15

While again the data are similar, the end of summer separations occur in September in the LFS and in August in SLID.



Sources: Labour Force Survey (LFS), Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

Chart 16

The LFS annual hiring and separation rate patterns by province are similar to those of the LWF, although higher with the LFS.



Sources: Labour Force Survey (LFS) and Longitudinal Worker File (LWF)

Definitions, data sources and survey methodology

Visit the Internet at <http://www.statcan.ca/english/concepts/labour/index.htm> for a more complete *Guide to the Labour Force Survey* (Catalogue no. 71-543-GIE)

- Background and objectives
- Determining labour force status
- Concepts (including notes on changes introduced in 1997)
- Data collection
- Survey methodology
- Data processing
- Data quality
- Information products and services
- Sub-provincial geography description
- Questionnaire

The Guide is also available in the *Labour Force Historical Review* on CD-ROM (Catalogue no. 71F0004XCB).

Definitions

Adult – People 25 years of age and over.

Average Usual Hours Worked – Average number of usual hours worked per week is calculated by dividing total usual hours by the total number of employed persons.

Class of Worker – There are two broad categories of workers: those who work for others and those who work for themselves. See Employees and Self-Employed.

Core-age – People 25 to 54 years of age.

Employees – Are those who work as employees of a private firm or business and those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Employment Rate – (employment/population ratio) Number of employed persons expressed as a percentage of the population 15 years of age and over. The employ-

ment rate for a particular group (age, sex, marital status, province, etc.) is the number employed in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Full-Time Employment – Consists of persons who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Gross Domestic Product (GDP) – The unduplicated value of production (output) originating within a country's boundaries, regardless of the ownership of the factors of production. GDP can be expenditure or income based or calculated at market price or at factor cost, and can be expressed in current or constant (deflated) dollars.

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). If a person did not have a job during the survey reference week, the information is collected for the last job held, providing the person worked within the previous twelve months.

Job Tenure – The number of consecutive months or years a person has worked for the current (or, if employed within the previous twelve months, the most recent) employer. The employee may have worked in one or more

occupations or in one or more locations, or have experienced periods of temporary layoff with recall and still be considered to have continuous tenure if the employer has not changed. But if a person has worked for the same employer over different periods of time, job tenure measures the most recent period of uninterrupted work.

Labour Force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Labour Force Status – Designates the status of the respondent vis-à-vis the labour market: a member of the non-institutional population 15 years of age and over is either **employed**, **unemployed**, or **not in the labour force**.

Main Job – When a respondent holds more than one job or business, the job or business involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. The full or part-time status and industry and occupation information available from the survey refer to the main job, as does information for employees on wages, union status, job permanency, and workplace size.

Multiple Jobholders – Persons who, during the reference week, were employed in two or more jobs simultaneously. This group is sometimes referred to as “Moonlighters”.

New Hire – New hires are people who start a new job or business between the end of the previous LFS reference week and the end of the current reference week.

Occupation – Refers to the kind of work persons were doing during the reference week, as determined by the kind of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year.

Older Workers – People 55 years of age and over.

Part-Time Employment – Consists of persons who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Participation Rate – Total labour force expressed as a percentage of the population aged 15 years and over. The participation rate for a particular group (for example, women aged 25 years and over) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Permanent Separation – Permanent separations are people who left a job or a business between the start of the previous reference week and the start of the current reference week.

Public/private Sector Employment – The public sector includes employees in public administration at the federal, provincial and municipal levels, as well as in Crown corporations, liquor control boards and other government institutions such as schools (including universities), hospitals and public libraries. The private sector comprises all other employees and self-employed owners of businesses (including unpaid family workers in those businesses), and self-employed persons without businesses. The definition was changed in January 1999 in order to harmonize LFS data for the public and private sectors to the System of National Accounts standard. Prior to January 1999, “ownership” rules were used as the basis for classification of health care institutions and universities to the public sector by the LFS. Since January 1999, “funding” rules are used. As a result, all employees in universities and hospitals are now classified in the public sector. All historical data were revised to reflect this new definition.

Seasonal Adjustment – Fluctuations in economic time series are caused by seasonal, cyclical and irregular movements. A seasonally adjusted series is one from which seasonal movements have been eliminated. Seasonal movements are defined as those which are caused by regular annual events such as climate, holidays, vacation periods and cycles related to crops, production and retail sales associated with Christmas and Easter. It should be noted that the seasonally adjusted series contain irregular as well as longer-term cyclical fluctuations.

The seasonal adjustment program is a complicated computer program that differentiates between these seasonal, cyclical and irregular movements in a series over a number of years and, on the basis of past movements, estimates appropriate seasonal factors for current data. On an annual basis, the historic series of seasonally adjusted data are revised in light of the most recent information on changes in seasonality.

Self-Employed – Are all those who are working owners of either incorporated or unincorporated business, regardless of whether or not they have paid help, and unpaid family workers. It also includes those self-employed who do not have a business like newspaper carriers and babysitters.

Temporary Work – A temporary job has a predetermined end date, or will end as soon as a specified project is completed. Information is collected to allow the sub-classification of temporary jobs into four groups: seasonal; temporary, term or contract, including work done through a temporary help agency; casual job; and other temporary work.

Unemployment – Unemployed persons are those who, during reference week, did not have a job but were available for work and were either on temporary layoff, had looked for work in the past four weeks or had a job to start within the next four weeks.

Unemployment Rate – Number of unemployed persons expressed as a percentage of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the number unemployed in that group expressed as a percentage of the labour force for that group.

Youth – Are those who are between the ages of 15 to 24 years.

Data Sources

Labour Force Survey (LFS) – Canada

This publication draws heavily on LFS data that is available on the *Labour Force Historical Review on CD-ROM, 1999* (Catalogue no. 71F0004XCB), *Labour Force Information* (Catalogue no. 71-001-PPB or 71-001-PIB) and *Historical Labour Force Statistics* (Catalogue no. 71-201-XPB). Unpublished data are available on a cost-recovery basis.

Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

SLID is a longitudinal household survey conducted by Statistics Canada. It is designed to capture changes in the economic well-being of individuals and families over time and the determinants of their well-being. Individuals originally selected for the survey, are interviewed once or twice per year for six years, and are asked information about their labour market experiences, income and family circumstances. The first reference year of the survey was 1993. For further information about SLID, contact Phil Giles at (613) 951-2891, e-mail: giles@statcan.ca.

Longitudinal Worker File (LWF)

The LWF uses administrative records from Human Resources Development of Canada's Record of Employment (ROE), and Revenue Canada's T4 supplementary file. By law, a ROE must be issued by an employer to every employee working in insurable employment who has an interruption in earnings. The ROE indicates among other things, the reason for the work interruption or separation. Revenue Canada files provide information on the total number of person employed. Thus, the total number of persons at risk of a separation and the number who actually separate is known from these two data sources. This data is longitudinal in that there is information on the same workers over a number of years. These sources,

together with additional information from a longitudinal file on businesses, have been combined by the Business and Labour Market Analysis Division at Statistics Canada to create a longitudinal file of workers. For more information, contact Richard Dupuy at (613) 951-3611, e-mail: dupuy@statcan.ca.

There are a number of other sources of labour market data available at Statistics Canada:

The Census of Population

Every five years since 1971, the Census has collected labour market information from a one in five sample of the entire population. For more information, contact Michel Côté at (613) 951-6896, e-mail: cotemic@statcan.ca.

The Survey of Employment, Payrolls and Hours (SEPH)

SEPH collects information from businesses to provide monthly estimates of payroll employees, average weekly and hourly earnings and average weekly hours for Canada, the provinces and territories at detailed industry levels. Data on average weekly hours paid, both including and excluding overtime, are available for employees paid by the hour and average standard hours of work are available for salaried employees. Average hours are calculated by taking the total hours worked and dividing by the number of employees. For more information, contact client services at 613-951-4090, e-mail: labour@statcan.ca.

Small Area and Administrative Data Division (SAAD)

From the income tax forms submitted each year by Canadians, SAAD produces a wealth of economic and demographic information. Over twenty million records representing 96% of the population are processed each year to provide the most detailed and accurate data possible. These data are matched to a number of geographic files providing clients the opportunity to request data for areas as small as a letter carrier's walk. A variety of databanks have been designed to allow for quick retrieval of information based on specific client needs. For more information, contact Paul Francoeur at (613) 951-4743, email: paul@statcan.ca.

References

Perspectives on Labour and Income (Catalogue no. 75-001-XPE).

This is a quarterly Statistics Canada publication that covers a variety of topics on labour and income. For more information, contact Cynthia Fortura at (613) 951-0525, e-mail: fortcyn@statcan.ca. Here are some articles in this publication related to hirings and separations:

An overview of permanent layoffs by Garnett Picot, Zhengxi Lin and Wendy Pyper, Autumn 1997.

Job-related moves by Mary Sue Devereaux and Georges Lemaître, Winter 1992

Workers on the move: Quits by René Morissette, Garnett Picot and Wendy Pyper, Autumn 1992

Workers on the move: Permanent layoffs by Garnett Picot, Autumn 1992

Workers on the move: An overview of labour turnover by George Lemaître, Garnett Picot and Scott Murray, Summer 1992

Workers on the move: Hirings by Diane Galarneau, Summer 1992

Other references

Burgess, S., Lane, J. and Stevens, D., "Job Flows and Worker Flows: Issues and Evidence from a Panel of US Firms", in *The flow analysis of labour markets*, Routledge, 1996.

Heisz, A. and Côté, S., "Are jobs less stable in the services sector?" in *Services indicators*, Statistics Canada, Catalogue no. 63-016-XPB, Vol. 5, no. 2, 1998.

Marshall, K., "Seasonality in employment" in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE, Spring 1999.

Picot, G. and Baldwin, J., "Patterns of Quits and Layoffs in the Canadian Economy" in *Canadian Economic Observer*, Statistics Canada, Catalogue no. 11-010-XPB, October 1990.

Picot, G. and Baldwin, J., "Patterns of Quits and Layoffs in the Canadian Economy-Part II" in *Canadian Economic Observer*, Statistics Canada, Catalogue no. 11-010-XPB, December 1990.

Picot, G. and Heisz, A., *The performance of the 1990s labour market*, Research Paper no. 148, Analytical Studies Branch, Statistics Canada, Catalogue no. 11F0019MIE00148, 2000.

Picot, G., Lemaître, G. and Kuhn, "Labour markets and layoffs in the last two recessions" in *Canadian Economic Observer*, Statistics Canada, Catalogue no. 11-010-XPB, March 1994.

Picot, G. and Pyper, W., *Permanent Layoffs and Displaced Workers: Cyclical Sensitivity, Concentration, and Experience Following the Layoff*, Research Paper no. 55, Analytical Studies Branch, Statistics Canada, Ottawa, 1993.

Picot, G., Lin, Z. and Pyper, W., *Permanent Layoffs in Canada: Overview and Longitudinal Analysis*, Research Paper no. 103, Analytical Studies Branch, Statistics Canada, Catalogue no. 11F0010MIE97103, 1997.

Schettkat, Ronald, "Flows in Labour Markets : Concepts and International Comparative Results", in *The flow analysis of labour markets*, Routledge, 1996.

Statistics Canada, *Labour Force Update: Youths and the Labour Market 1998-99*, Catalogue no. 71-005-XPB, Autumn 1999.

Statistics Canada, *Worker Turnover in the Canadian Economy: Separations and Hirings, 1978-1989*, Catalogue no. 71-539, 1992.

Statistics Canada, *Permanent Layoffs, Quits and Hirings in the Canadian Economy, 1978-1995*, Catalogue no. 71-539-XPB or 71-539-XIB, June 1998.

Strobl, E. A., Walsh, P.P. and Barry, F., "Aggregate Job Creation, Job Destruction and Job Turnover in the Irish Manufacturing Sector", in *The Economic and Social Review*, Vol. 29, no. 1, January 1998.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutional population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Rather, each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in survey design. The sample size has around 53,000 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable

estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large urban centres), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-

to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. Rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Appendix

Table 9
Monthly rate and number of hirings and separations by province

| | | Hiring rate | Separation rate | Number of hirings | Number of separations |
|----------------------|-----------|----------------|--------------------|----------------------|--------------------------|
| | | % | | '000 | |
| Newfoundland | | | | | |
| 1998 | January | 4.2 | 7.3 | 8.1 | 14.1 |
| | February | 4.5 | 2.8 | 8.4 | 5.3 |
| | March | 4.3 | 3.5 | 8.0 | 6.5 |
| | April | 4.7 | 3.7 | 8.8 | 7.0 |
| | May | 8.5 | 3.6 | 16.7 | 7.1 |
| | June | 11.6 | 4.0 | 25.1 | 8.6 |
| | July | 10.4 | 5.7 | 24.0 | 13.1 |
| | August | 4.3 | 5.5 | 9.6 | 12.5 |
| | September | 8.5 | 12.0 | 19.3 | 27.0 |
| | October | 6.6 | 4.8 | 14.1 | 10.3 |
| | November | 4.8 | 6.0 | 10.3 | 12.7 |
| | December | 4.4 | 5.2 | 9.3 | 10.8 |
| 1999 | January | 4.9 | 6.1 | 9.9 | 12.3 |
| | February | 4.7 | 3.8 | 9.1 | 7.4 |
| | March | 3.6 | 4.0 | 7.0 | 7.7 |
| | April | 5.0 | 4.0 | 9.8 | 7.8 |
| | May | 10.7 | 3.5 | 22.1 | 7.2 |
| | June | 11.1 | 3.9 | 25.7 | 9.1 |
| | July | 10.1 | 4.7 | 24.4 | 11.4 |
| | August | 5.1 | 6.3 | 12.4 | 15.4 |
| | September | 5.6 | 10.4 | 13.1 | 24.2 |
| | October | 4.1 | 6.6 | 9.2 | 14.9 |
| | November | 3.9 | 5.1 | 8.6 | 11.2 |
| | December | 3.9 | 7.2 | 8.7 | 15.8 |
| Prince Edward Island | | | | | |
| 1998 | January | 3.4 | 5.8 | 2.0 | 3.4 |
| | February | 4.6 | 3.6 | 2.6 | 2.1 |
| | March | 5.2 | 3.1 | 3.0 | 1.8 |
| | April | 5.2 | 4.9 | 3.0 | 2.9 |
| | May | 15.5 | 3.5 | 10.1 | 2.3 |
| | June | 8.8 | 5.3 | 6.2 | 3.7 |
| | July | 9.3 | 8.7 | 6.9 | 6.5 |
| | August | 3.8 | 3.5 | 2.7 | 2.4 |
| | September | 8.0 | 14.0 | 5.9 | 10.3 |
| | October | 4.6 | 7.4 | 3.1 | 4.9 |
| | November | 3.9 | 8.3 | 2.5 | 5.4 |
| | December | 3.5 | 6.7 | 2.1 | 4.0 |
| 1999 | January | 3.1 | 5.7 | 1.8 | 3.3 |
| | February | 3.3 | 2.6 | 1.9 | 1.5 |
| | March | 3.7 | 3.2 | 2.1 | 1.8 |
| | April | 4.5 | 2.9 | 2.6 | 1.7 |
| | May | 13.6 | 4.6 | 8.9 | 3.0 |
| | June | 10.4 | 4.6 | 7.3 | 3.3 |
| | July | 6.7 | 6.8 | 4.9 | 5.0 |
| | August | 5.3 | 5.5 | 3.8 | 4.0 |
| | September | 5.7 | 11.4 | 4.1 | 8.2 |
| | October | 5.6 | 7.6 | 3.8 | 5.2 |
| | November | 3.3 | 7.8 | 2.2 | 5.2 |
| | December | 2.7 | 5.3 | 1.7 | 3.3 |

Table 9
Monthly rate and number of hirings and separations by province (continued)

| | | Hiring rate | Separation rate | Number of hirings | Number of separations |
|---------------|-----------|----------------|--------------------|----------------------|--------------------------|
| | | % | | '000 | |
| Nova Scotia | | | | | |
| 1998 | January | 2.8 | 4.0 | 11.4 | 15.9 |
| | February | 3.8 | 3.6 | 15.1 | 14.1 |
| | March | 3.1 | 2.6 | 12.3 | 10.3 |
| | April | 3.3 | 3.2 | 13.1 | 12.6 |
| | May | 6.1 | 3.3 | 24.9 | 13.7 |
| | June | 6.9 | 3.2 | 29.8 | 13.9 |
| | July | 5.2 | 3.7 | 22.8 | 16.3 |
| | August | 3.7 | 3.0 | 16.1 | 13.2 |
| | September | 5.2 | 8.2 | 23.0 | 36.2 |
| | October | 3.3 | 3.4 | 13.8 | 14.4 |
| | November | 3.7 | 3.6 | 15.5 | 15.2 |
| | December | 3.8 | 3.4 | 15.7 | 14.1 |
| 1999 | January | 2.7 | 4.4 | 11.2 | 17.9 |
| | February | 2.6 | 2.9 | 10.5 | 11.5 |
| | March | 2.4 | 1.8 | 9.5 | 7.2 |
| | April | 4.1 | 2.9 | 16.5 | 11.8 |
| | May | 5.7 | 3.1 | 24.0 | 13.1 |
| | June | 6.8 | 3.8 | 29.9 | 16.8 |
| | July | 5.9 | 3.8 | 26.6 | 17.1 |
| | August | 3.8 | 3.4 | 16.9 | 15.0 |
| | September | 4.9 | 8.0 | 22.1 | 36.1 |
| | October | 3.4 | 3.7 | 14.8 | 15.8 |
| | November | 3.4 | 3.8 | 14.3 | 16.3 |
| | December | 3.8 | 3.2 | 16.3 | 13.5 |
| New Brunswick | | | | | |
| 1998 | January | 3.1 | 5.6 | 9.7 | 17.5 |
| | February | 3.6 | 3.0 | 10.9 | 9.1 |
| | March | 3.7 | 3.3 | 11.3 | 9.9 |
| | April | 4.5 | 3.5 | 13.9 | 10.8 |
| | May | 8.5 | 3.3 | 27.6 | 10.7 |
| | June | 8.2 | 4.6 | 28.5 | 16.0 |
| | July | 6.7 | 5.1 | 24.1 | 18.4 |
| | August | 4.4 | 4.4 | 15.7 | 15.5 |
| | September | 6.8 | 9.7 | 24.7 | 35.6 |
| | October | 3.6 | 4.7 | 12.3 | 16.1 |
| | November | 3.3 | 5.0 | 11.3 | 16.9 |
| | December | 3.2 | 4.6 | 10.8 | 15.2 |
| 1999 | January | 2.9 | 4.6 | 9.6 | 15.1 |
| | February | 2.9 | 2.8 | 9.1 | 9.0 |
| | March | 2.8 | 2.5 | 9.0 | 8.1 |
| | April | 3.7 | 3.3 | 12.0 | 10.6 |
| | May | 8.1 | 2.8 | 27.3 | 9.4 |
| | June | 7.2 | 4.6 | 26.0 | 16.5 |
| | July | 5.6 | 4.5 | 20.7 | 16.6 |
| | August | 4.2 | 4.3 | 15.3 | 15.7 |
| | September | 5.6 | 9.3 | 21.1 | 34.7 |
| | October | 2.9 | 5.2 | 10.0 | 18.1 |
| | November | 2.3 | 4.4 | 8.0 | 15.1 |
| | December | 2.8 | 4.9 | 9.6 | 16.7 |

Appendix

Table 9
Monthly rate and number of hirings and separations by province (continued)

| | | Hiring rate | Separation rate | Number of hirings | Number of separations |
|---------|-----------|----------------|--------------------|----------------------|--------------------------|
| | | % | | '000 | |
| Quebec | | | | | |
| 1998 | January | 1.9 | 3.3 | 62.2 | 108.7 |
| | February | 2.4 | 1.9 | 74.9 | 59.4 |
| | March | 2.2 | 1.4 | 71.0 | 46.5 |
| | April | 2.7 | 2.1 | 89.1 | 69.6 |
| | May | 3.7 | 1.9 | 123.0 | 63.9 |
| | June | 5.2 | 3.0 | 181.0 | 103.7 |
| | July | 4.4 | 3.4 | 155.1 | 118.3 |
| | August | 2.7 | 2.6 | 95.3 | 89.4 |
| | September | 4.2 | 5.9 | 148.4 | 210.9 |
| | October | 2.7 | 2.6 | 93.3 | 88.0 |
| | November | 2.5 | 2.7 | 84.2 | 91.9 |
| | December | 2.7 | 3.0 | 91.4 | 102.5 |
| 1999 | January | 1.8 | 3.0 | 61.8 | 99.7 |
| | February | 2.6 | 2.1 | 86.9 | 69.5 |
| | March | 2.0 | 1.6 | 66.9 | 53.2 |
| | April | 2.7 | 2.6 | 89.1 | 85.5 |
| | May | 4.2 | 2.1 | 144.6 | 71.1 |
| | June | 5.2 | 2.8 | 186.0 | 99.6 |
| | July | 3.9 | 3.0 | 140.6 | 105.9 |
| | August | 3.0 | 3.8 | 108.3 | 138.0 |
| | September | 3.8 | 4.7 | 134.4 | 166.0 |
| | October | 2.9 | 2.3 | 102.7 | 80.0 |
| | November | 2.4 | 2.7 | 85.0 | 96.1 |
| | December | 2.4 | 2.3 | 84.9 | 78.8 |
| Ontario | | | | | |
| 1998 | January | 2.3 | 3.0 | 124.3 | 163.1 |
| | February | 2.2 | 1.9 | 117.3 | 100.9 |
| | March | 1.7 | 1.4 | 94.0 | 77.0 |
| | April | 2.2 | 1.7 | 117.7 | 92.4 |
| | May | 3.7 | 2.1 | 207.4 | 119.6 |
| | June | 3.5 | 2.4 | 199.9 | 136.7 |
| | July | 3.5 | 2.6 | 204.5 | 152.9 |
| | August | 2.3 | 2.1 | 129.7 | 120.6 |
| | September | 3.7 | 5.4 | 217.1 | 317.0 |
| | October | 2.8 | 2.3 | 159.4 | 131.9 |
| | November | 2.3 | 2.1 | 133.7 | 116.8 |
| | December | 2.1 | 2.1 | 118.4 | 122.1 |
| 1999 | January | 1.8 | 3.0 | 102.2 | 172.7 |
| | February | 1.9 | 1.8 | 107.5 | 100.7 |
| | March | 1.7 | 1.5 | 98.1 | 82.6 |
| | April | 2.2 | 1.8 | 126.5 | 103.2 |
| | May | 3.7 | 2.0 | 213.0 | 117.4 |
| | June | 3.5 | 2.4 | 210.1 | 142.1 |
| | July | 3.4 | 2.9 | 204.3 | 175.3 |
| | August | 2.9 | 2.6 | 171.0 | 153.3 |
| | September | 3.2 | 5.2 | 193.6 | 315.8 |
| | October | 2.7 | 2.1 | 161.1 | 122.5 |
| | November | 2.2 | 2.1 | 130.9 | 120.9 |
| | December | 1.7 | 1.8 | 99.9 | 104.9 |

Table 9
Monthly rate and number of hirings and separations by province (continued)

| | | Hiring rate | Separation rate | Number of hirings | Number of separations |
|--------------|-----------|----------------|--------------------|----------------------|--------------------------|
| | | % | | '000 | |
| Manitoba | | | | | |
| 1998 | January | 2.1 | 2.9 | 11.3 | 15.7 |
| | February | 2.7 | 1.9 | 14.6 | 10.4 |
| | March | 2.3 | 1.9 | 12.5 | 10.1 |
| | April | 3.5 | 2.4 | 18.8 | 12.9 |
| | May | 4.2 | 2.7 | 23.1 | 14.8 |
| | June | 4.1 | 2.7 | 23.0 | 15.0 |
| | July | 3.7 | 3.7 | 21.1 | 21.0 |
| | August | 2.9 | 2.4 | 16.2 | 13.5 |
| | September | 5.1 | 5.9 | 29.4 | 34.1 |
| | October | 2.6 | 2.6 | 14.4 | 14.5 |
| | November | 2.7 | 2.8 | 14.9 | 15.5 |
| | December | 2.1 | 2.2 | 11.8 | 12.2 |
| 1999 | January | 1.9 | 2.7 | 10.4 | 14.7 |
| | February | 2.3 | 1.4 | 12.2 | 7.6 |
| | March | 2.1 | 1.8 | 11.4 | 9.8 |
| | April | 2.5 | 2.4 | 13.7 | 12.9 |
| | May | 4.0 | 2.5 | 22.3 | 14.0 |
| | June | 4.1 | 2.7 | 23.3 | 15.2 |
| | July | 4.0 | 3.6 | 23.1 | 20.8 |
| | August | 2.5 | 2.9 | 14.4 | 16.6 |
| | September | 3.4 | 5.0 | 19.4 | 28.8 |
| | October | 3.4 | 3.0 | 19.4 | 17.2 |
| | November | 2.4 | 2.8 | 13.4 | 15.6 |
| | December | 2.6 | 2.6 | 14.5 | 14.4 |
| Saskatchewan | | | | | |
| 1998 | January | 2.3 | 3.1 | 11.3 | 15.0 |
| | February | 2.6 | 2.0 | 12.2 | 9.6 |
| | March | 2.4 | 2.2 | 11.4 | 10.3 |
| | April | 3.5 | 2.9 | 16.6 | 14.2 |
| | May | 5.2 | 2.8 | 25.4 | 13.7 |
| | June | 4.4 | 3.2 | 22.4 | 15.8 |
| | July | 4.2 | 3.7 | 21.3 | 18.8 |
| | August | 3.2 | 2.9 | 16.1 | 14.8 |
| | September | 5.2 | 7.8 | 26.9 | 40.4 |
| | October | 3.2 | 3.2 | 16.2 | 15.8 |
| | November | 2.5 | 2.8 | 12.4 | 13.8 |
| | December | 2.1 | 2.5 | 9.9 | 12.3 |
| 1999 | January | 2.3 | 3.3 | 11.2 | 16.2 |
| | February | 2.5 | 2.0 | 11.8 | 9.4 |
| | March | 2.2 | 1.9 | 10.4 | 9.1 |
| | April | 3.2 | 2.4 | 15.5 | 11.4 |
| | May | 4.9 | 3.0 | 23.9 | 14.6 |
| | June | 4.9 | 3.0 | 24.9 | 15.0 |
| | July | 4.0 | 3.4 | 20.5 | 17.3 |
| | August | 3.8 | 3.5 | 19.5 | 18.2 |
| | September | 4.3 | 5.6 | 22.3 | 29.0 |
| | October | 2.7 | 2.8 | 13.5 | 14.2 |
| | November | 2.6 | 2.9 | 13.0 | 14.6 |
| | December | 2.7 | 2.4 | 13.3 | 11.9 |

Appendix

Table 9
Monthly rate and number of hirings and separations by province (concluded)

| | | Hiring rate | Separation rate | Number of hirings | Number of separations |
|------------------|-----------|----------------|--------------------|----------------------|--------------------------|
| | | % | | '000 | |
| Alberta | | | | | |
| 1998 | January | 3.4 | 3.8 | 52.2 | 58.3 |
| | February | 3.0 | 2.9 | 45.2 | 43.4 |
| | March | 2.9 | 2.8 | 43.8 | 42.0 |
| | April | 3.1 | 2.6 | 47.6 | 39.1 |
| | May | 4.5 | 3.0 | 69.8 | 47.0 |
| | June | 3.9 | 3.1 | 62.4 | 49.3 |
| | July | 4.4 | 4.0 | 71.1 | 64.9 |
| | August | 3.2 | 2.9 | 52.0 | 47.3 |
| | September | 5.3 | 7.1 | 87.6 | 116.1 |
| | October | 3.8 | 4.1 | 61.0 | 65.4 |
| | November | 3.3 | 3.1 | 52.8 | 48.8 |
| | December | 3.0 | 2.7 | 47.3 | 43.0 |
| 1999 | January | 2.1 | 3.5 | 33.0 | 54.4 |
| | February | 2.7 | 2.4 | 41.8 | 37.8 |
| | March | 2.6 | 2.8 | 41.1 | 43.4 |
| | April | 2.6 | 2.8 | 40.0 | 44.5 |
| | May | 4.6 | 3.1 | 72.6 | 49.5 |
| | June | 4.5 | 3.2 | 74.2 | 52.8 |
| | July | 4.7 | 3.9 | 79.0 | 65.8 |
| | August | 3.8 | 3.9 | 63.4 | 65.0 |
| | September | 4.5 | 6.0 | 75.1 | 100.3 |
| | October | 3.4 | 3.1 | 55.0 | 49.8 |
| | November | 3.2 | 3.3 | 51.1 | 53.1 |
| | December | 2.8 | 2.8 | 45.7 | 45.1 |
| British Columbia | | | | | |
| 1998 | January | 2.4 | 3.6 | 46.4 | 68.4 |
| | February | 2.6 | 2.2 | 48.0 | 40.6 |
| | March | 3.1 | 1.8 | 57.7 | 33.5 |
| | April | 3.2 | 2.8 | 60.1 | 52.3 |
| | May | 4.0 | 2.5 | 77.5 | 48.3 |
| | June | 4.0 | 3.2 | 77.9 | 61.6 |
| | July | 4.1 | 3.5 | 80.7 | 69.4 |
| | August | 2.5 | 2.3 | 49.6 | 45.0 |
| | September | 4.0 | 5.2 | 79.3 | 102.7 |
| | October | 2.6 | 2.7 | 50.9 | 53.5 |
| | November | 2.3 | 2.2 | 44.4 | 42.8 |
| | December | 2.1 | 2.2 | 41.3 | 42.2 |
| 1999 | January | 2.2 | 2.8 | 41.5 | 52.9 |
| | February | 2.2 | 2.2 | 41.9 | 42.5 |
| | March | 2.4 | 2.0 | 45.5 | 38.0 |
| | April | 2.6 | 2.5 | 50.9 | 48.7 |
| | May | 3.4 | 1.8 | 65.7 | 35.8 |
| | June | 3.3 | 2.7 | 64.7 | 54.0 |
| | July | 3.5 | 3.0 | 70.3 | 60.9 |
| | August | 3.4 | 2.6 | 68.7 | 52.6 |
| | September | 3.4 | 4.3 | 67.7 | 86.0 |
| | October | 2.0 | 2.2 | 39.8 | 44.3 |
| | November | 2.1 | 2.3 | 40.7 | 44.3 |
| | December | 2.1 | 2.5 | 40.1 | 48.9 |

Source: Labour Force Survey

Table 10
Annual rate and number of hirings by province and industry

| | 1998 | | 1999 | |
|---|-------------|-------------------|-------------|-------------------|
| | Hiring rate | Number of hirings | Hiring rate | Number of hirings |
| | % | '000 | % | '000 |
| Canada | | | | |
| Total | 28.6 | 5,538.0 | 27.6 | 5,412.1 |
| Agriculture | 31.3 | 179.7 | 31.4 | 180.0 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 36.8 | 170.2 | 35.0 | 148.7 |
| Utilities | 13.9 | 18.3 | 12.6 | 17.1 |
| Construction | 38.7 | 447.4 | 37.8 | 451.1 |
| Manufacturing | 24.3 | 656.9 | 23.9 | 664.5 |
| Trade | 29.8 | 917.8 | 28.4 | 888.5 |
| Transportation and warehousing | 22.9 | 210.2 | 23.1 | 214.7 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 18.3 | 193.3 | 17.0 | 175.4 |
| Professional, scientific and technical services | 26.4 | 284.1 | 21.7 | 244.1 |
| Management of companies and administrative and other support services | 43.5 | 340.0 | 44.0 | 363.4 |
| Educational services | 22.8 | 280.4 | 20.1 | 249.3 |
| Health care and social assistance | 21.8 | 389.1 | 18.2 | 324.9 |
| Information, culture and recreation | 31.5 | 278.0 | 33.6 | 308.1 |
| Accommodation and food services | 41.2 | 625.4 | 41.7 | 647.7 |
| Other services | 31.7 | 325.9 | 32.3 | 339.7 |
| Public administration | 22.1 | 221.3 | 20.6 | 194.8 |
| Newfoundland | | | | |
| Total | 46.5 | 161.7 | 45.5 | 160.2 |
| Agriculture | 62.6 | 1.6 | 59.8 | 1.2 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 48.7 | 13.8 | 45.5 | 11.8 |
| Utilities | 23.5 | 0.6 | 25.7 | 0.6 |
| Construction | 70.0 | 17.0 | 67.5 | 19.9 |
| Manufacturing | 66.1 | 28.7 | 64.3 | 23.4 |
| Trade | 40.5 | 23.6 | 35.0 | 18.8 |
| Transportation and warehousing | 39.7 | 6.5 | 44.1 | 7.2 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 22.4 | 2.3 | 23.3 | 2.3 |
| Professional, scientific and technical services | 53.5 | 5.1 | 42.9 | 4.4 |
| Management of companies and administrative and other support services | 54.2 | 4.6 | 67.0 | 6.7 |
| Educational services | 39.9 | 11.2 | 29.8 | 8.0 |
| Health care and social assistance | 29.3 | 11.5 | 26.3 | 9.9 |
| Information, culture and recreation | 41.6 | 4.4 | 49.2 | 5.3 |
| Accommodation and food services | 51.6 | 10.0 | 55.2 | 14.3 |
| Other services | 51.8 | 10.2 | 53.8 | 13.6 |
| Public administration | 40.2 | 10.6 | 43.3 | 12.7 |
| Prince Edward Island | | | | |
| Total | 47.2 | 49.9 | 44.5 | 45.1 |
| Agriculture | 52.3 | 4.2 | 55.9 | 4.8 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 65.0 | 4.2 | 58.3 | 3.4 |
| Utilities | -- | -- | - | - |
| Construction | 59.7 | 4.9 | 51.1 | 3.6 |
| Manufacturing | 50.1 | 5.0 | 50.9 | 5.0 |
| Trade | 40.9 | 6.1 | 36.9 | 5.7 |
| Transportation and warehousing | 41.2 | 1.6 | 47.1 | 1.7 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 34.1 | 0.9 | 28.1 | 0.7 |
| Professional, scientific and technical services | 35.7 | 1.0 | 43.2 | 1.5 |
| Management of companies and administrative and other support services | 61.2 | 1.8 | 51.6 | 1.7 |
| Educational services | 36.2 | 2.6 | 33.6 | 2.2 |
| Health care and social assistance | 35.7 | 3.7 | 21.9 | 2.0 |
| Information, culture and recreation | 54.9 | 2.4 | 53.2 | 1.9 |
| Accommodation and food services | 57.5 | 5.1 | 64.0 | 5.6 |
| Other services | 48.3 | 3.5 | 49.9 | 3.4 |
| Public administration | 36.5 | 2.8 | 28.6 | 2.1 |

Table 10
Annual rate and number of hirings by province and industry (continued)

| | 1998 | | 1999 | |
|---|-------------|-------------------|-------------|-------------------|
| | Hiring rate | Number of hirings | Hiring rate | Number of hirings |
| | % | '000 | % | '000 |
| Nova Scotia | | | | |
| Total | 35.5 | 213.6 | 34.8 | 212.6 |
| Agriculture | 59.1 | 9.6 | 62.8 | 9.9 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 50.2 | 15.1 | 43.8 | 12.6 |
| Utilities | -- | -- | 25.0 | 0.5 |
| Construction | 48.6 | 19.5 | 47.5 | 20.4 |
| Manufacturing | 34.2 | 20.6 | 33.6 | 19.8 |
| Trade | 31.3 | 31.4 | 30.7 | 32.0 |
| Transportation and warehousing | 26.9 | 6.5 | 30.0 | 8.0 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 26.4 | 7.8 | 19.7 | 5.8 |
| Professional, scientific and technical services | 38.5 | 10.0 | 26.3 | 6.4 |
| Management of companies and administrative and other support services | 43.6 | 9.1 | 56.8 | 14.8 |
| Educational services | 26.1 | 10.6 | 23.3 | 9.4 |
| Health care and social assistance | 26.5 | 16.9 | 19.5 | 12.1 |
| Information, culture and recreation | 34.4 | 8.5 | 46.9 | 12.9 |
| Accommodation and food services | 46.3 | 21.7 | 47.8 | 24.3 |
| Other services | 44.2 | 17.0 | 44.6 | 16.1 |
| Public administration | 25.2 | 9.1 | 21.9 | 7.7 |
| New Brunswick | | | | |
| Total | 39.6 | 200.7 | 35.7 | 177.6 |
| Agriculture | 60.9 | 9.6 | 51.7 | 5.2 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 52.6 | 11.6 | 50.5 | 10.9 |
| Utilities | 22.3 | 0.9 | 19.9 | 0.8 |
| Construction | 56.3 | 22.2 | 47.2 | 17.9 |
| Manufacturing | 40.9 | 25.2 | 37.0 | 21.4 |
| Trade | 33.0 | 25.6 | 31.4 | 25.4 |
| Transportation and warehousing | 31.2 | 8.2 | 33.3 | 8.8 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 23.2 | 3.9 | 14.2 | 2.3 |
| Professional, scientific and technical services | 37.9 | 6.3 | 26.6 | 4.2 |
| Management of companies and administrative and other support services | 53.0 | 10.7 | 54.6 | 11.2 |
| Educational services | 30.9 | 10.2 | 34.8 | 12.2 |
| Health care and social assistance | 33.2 | 18.7 | 19.5 | 10.0 |
| Information, culture and recreation | 41.9 | 7.2 | 46.3 | 9.0 |
| Accommodation and food services | 45.9 | 16.0 | 41.2 | 14.6 |
| Other services | 39.6 | 12.5 | 39.6 | 12.7 |
| Public administration | 36.1 | 11.8 | 34.1 | 10.9 |
| Quebec | | | | |
| Total | 28.5 | 1,269.1 | 28.1 | 1,291.3 |
| Agriculture | 36.5 | 33.5 | 40.0 | 38.2 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 48.0 | 36.0 | 39.1 | 26.2 |
| Utilities | 8.3 | 2.9 | 8.0 | 2.7 |
| Construction | 43.7 | 85.5 | 36.9 | 76.1 |
| Manufacturing | 26.6 | 211.0 | 27.2 | 228.9 |
| Trade | 29.3 | 209.2 | 29.3 | 213.2 |
| Transportation and warehousing | 22.0 | 44.6 | 24.7 | 52.3 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 19.1 | 45.2 | 18.1 | 37.9 |
| Professional, scientific and technical services | 29.6 | 69.4 | 22.7 | 57.3 |
| Management of companies and administrative and other support services | 42.5 | 66.7 | 41.0 | 74.2 |
| Educational services | 19.9 | 58.9 | 17.6 | 52.1 |
| Health care and social assistance | 19.8 | 79.7 | 18.9 | 79.4 |
| Information, culture and recreation | 34.5 | 67.5 | 33.8 | 67.2 |
| Accommodation and food services | 39.0 | 125.6 | 43.9 | 152.1 |
| Other services | 28.0 | 65.0 | 29.6 | 73.9 |
| Public administration | 25.0 | 68.4 | 23.6 | 59.5 |

Table 10
Annual rate and number of hirings by province and industry (continued)

| | 1998 | | 1999 | |
|---|-------------|-------------------|-------------|-------------------|
| | Hiring rate | Number of hirings | Hiring rate | Number of hirings |
| | % | '000 | % | '000 |
| Ontario | | | | |
| Total | 25.3 | 1,823.3 | 24.6 | 1,818.4 |
| Agriculture | 35.5 | 51.9 | 38.0 | 64.7 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 28.8 | 14.7 | 22.2 | 10.9 |
| Utilities | 12.0 | 6.2 | 12.7 | 7.4 |
| Construction | 31.3 | 128.4 | 31.0 | 130.4 |
| Manufacturing | 19.2 | 227.1 | 19.2 | 237.2 |
| Trade | 26.8 | 300.7 | 27.3 | 318.4 |
| Transportation and warehousing | 21.5 | 70.5 | 20.2 | 65.3 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 16.7 | 75.0 | 16.3 | 75.1 |
| Professional, scientific and technical services | 23.7 | 111.3 | 20.6 | 98.0 |
| Management of companies and administrative and other support services | 41.6 | 139.4 | 42.6 | 150.9 |
| Educational services | 20.6 | 92.0 | 17.7 | 78.9 |
| Health care and social assistance | 20.3 | 129.4 | 17.4 | 110.8 |
| Information, culture and recreation | 28.1 | 96.3 | 31.2 | 110.8 |
| Accommodation and food services | 39.3 | 207.0 | 38.2 | 204.0 |
| Other services | 30.1 | 111.0 | 27.9 | 102.6 |
| Public administration | 18.2 | 62.4 | 16.1 | 53.1 |
| Manitoba | | | | |
| Total | 28.5 | 211.0 | 26.9 | 197.5 |
| Agriculture | 18.8 | 9.0 | 19.4 | 8.8 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 37.9 | 6.0 | 21.6 | 2.5 |
| Utilities | 9.2 | 0.5 | 8.7 | 0.5 |
| Construction | 42.9 | 19.0 | 37.7 | 15.3 |
| Manufacturing | 24.0 | 19.0 | 25.0 | 20.4 |
| Trade | 30.1 | 34.3 | 27.8 | 32.4 |
| Transportation and warehousing | 23.7 | 10.3 | 20.1 | 8.3 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 18.1 | 6.1 | 19.0 | 6.7 |
| Professional, scientific and technical services | 23.5 | 7.4 | 20.3 | 6.5 |
| Management of companies and administrative and other support services | 48.4 | 14.2 | 41.7 | 12.3 |
| Educational services | 24.9 | 12.5 | 24.2 | 12.8 |
| Health care and social assistance | 21.0 | 16.9 | 21.2 | 16.6 |
| Information, culture and recreation | 30.8 | 8.1 | 35.9 | 10.3 |
| Accommodation and food services | 43.2 | 24.8 | 44.7 | 24.9 |
| Other services | 37.1 | 13.7 | 28.7 | 10.5 |
| Public administration | 20.7 | 9.1 | 21.2 | 8.6 |
| Saskatchewan | | | | |
| Total | 29.9 | 202.1 | 29.7 | 200.0 |
| Agriculture | 19.1 | 15.7 | 15.2 | 12.3 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 18.1 | 4.0 | 32.7 | 7.2 |
| Utilities | -- | -- | 17.4 | 0.7 |
| Construction | 44.1 | 18.9 | 44.2 | 16.5 |
| Manufacturing | 29.7 | 12.4 | 27.8 | 11.2 |
| Trade | 31.8 | 35.5 | 31.2 | 33.8 |
| Transportation and warehousing | 30.8 | 10.3 | 27.9 | 8.9 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 20.4 | 6.5 | 14.7 | 4.3 |
| Professional, scientific and technical services | 33.9 | 6.8 | 25.5 | 5.4 |
| Management of companies and administrative and other support services | 47.6 | 7.7 | 52.6 | 11.5 |
| Educational services | 28.2 | 13.3 | 28.1 | 14.4 |
| Health care and social assistance | 24.2 | 16.5 | 20.4 | 13.3 |
| Information, culture and recreation | 37.5 | 9.7 | 34.4 | 10.8 |
| Accommodation and food services | 46.0 | 25.3 | 50.8 | 28.6 |
| Other services | 30.3 | 10.9 | 36.0 | 13.3 |
| Public administration | 22.4 | 8.1 | 21.9 | 7.8 |

Table 10
Annual rate and number of hirings by province and industry (concluded)

| | 1998 | | 1999 | |
|---|-------------|-------------------|-------------|-------------------|
| | Hiring rate | Number of hirings | Hiring rate | Number of hirings |
| | % | '000 | % | '000 |
| Alberta | | | | |
| Total | 32.0 | 692.9 | 30.6 | 672.0 |
| Agriculture | 19.9 | 21.4 | 18.9 | 20.3 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 24.2 | 29.7 | 29.2 | 35.1 |
| Utilities | 22.0 | 2.5 | 27.4 | 3.6 |
| Construction | 44.2 | 77.2 | 44.4 | 84.2 |
| Manufacturing | 28.7 | 50.8 | 27.1 | 48.1 |
| Trade | 37.8 | 131.2 | 31.6 | 112.3 |
| Transportation and warehousing | 24.0 | 25.5 | 24.1 | 26.9 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 21.3 | 20.3 | 23.4 | 23.1 |
| Professional, scientific and technical services | 27.2 | 32.0 | 24.1 | 30.9 |
| Management of companies and administrative and other support services | 46.6 | 39.8 | 51.7 | 42.9 |
| Educational services | 27.9 | 35.3 | 20.2 | 26.7 |
| Health care and social assistance | 24.1 | 44.9 | 18.0 | 32.4 |
| Information, culture and recreation | 35.6 | 36.9 | 37.0 | 41.9 |
| Accommodation and food services | 45.1 | 89.5 | 46.6 | 91.4 |
| Other services | 31.5 | 38.1 | 33.3 | 37.2 |
| Public administration | 20.6 | 17.8 | 19.1 | 15.1 |
| British Columbia | | | | |
| Total | 27.7 | 713.8 | 25.5 | 637.5 |
| Agriculture | 41.4 | 23.3 | 38.5 | 14.8 |
| Forestry, fishing, mining, oil and gas | 39.3 | 35.1 | 38.4 | 28.2 |
| Utilities | 29.1 | 4.1 | -- | -- |
| Construction | 31.0 | 54.9 | 36.6 | 66.9 |
| Manufacturing | 22.2 | 56.9 | 20.5 | 49.1 |
| Trade | 28.8 | 120.3 | 24.4 | 96.3 |
| Transportation and warehousing | 19.3 | 26.2 | 20.2 | 27.1 |
| Finance, insurance, real estate and leasing | 17.0 | 25.3 | 12.3 | 17.1 |
| Professional, scientific and technical services | 23.4 | 34.7 | 18.3 | 29.5 |
| Management of companies and administrative and other support services | 43.0 | 46.0 | 38.9 | 37.1 |
| Educational services | 21.4 | 33.7 | 20.9 | 32.6 |
| Health care and social assistance | 20.9 | 50.9 | 15.6 | 38.5 |
| Information, culture and recreation | 28.5 | 37.0 | 29.8 | 38.1 |
| Accommodation and food services | 40.6 | 100.4 | 36.1 | 87.9 |
| Other services | 32.5 | 44.0 | 37.7 | 56.5 |
| Public administration | 18.6 | 21.2 | 16.8 | 17.4 |

Source: Labour Force Survey

Table 11
Annual rate and number of hirings and separations by province and age

| | 1998 | | | | 1999 | | | |
|-----------------------------|-------------|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------|-----------------|-------------------|-----------------------|
| | Hiring rate | Separation rate | Number of hirings | Number of separations | Hiring rate | Separation rate | Number of hirings | Number of separations |
| | % | % | '000 | '000 | % | % | '000 | '000 |
| Canada | | | | | | | | |
| Total | 28.6 | 26.2 | 5,538.0 | 5,079.1 | 27.6 | 25.8 | 5,412.1 | 5,061.1 |
| 15-24 | 56.7 | 47.1 | 2,577.1 | 2,140.5 | 55.0 | 46.7 | 2,558.1 | 2,173.5 |
| 25-54 | 20.6 | 19.6 | 2,728.3 | 2,590.2 | 19.8 | 19.0 | 2,642.1 | 2,542.4 |
| 55+ | 14.5 | 21.7 | 232.6 | 348.4 | 13.0 | 21.2 | 211.9 | 345.1 |
| Newfoundland | | | | | | | | |
| Total | 46.5 | 38.9 | 161.7 | 135.1 | 45.5 | 41.0 | 160.2 | 144.4 |
| 15-24 | 70.1 | 59.0 | 55.6 | 46.9 | 70.6 | 59.9 | 57.1 | 48.5 |
| 25-54 | 40.4 | 33.4 | 100.0 | 82.7 | 37.6 | 34.6 | 93.5 | 86.1 |
| 55+ | 29.3 | 26.5 | 6.1 | 5.5 | 42.1 | 43.5 | 9.6 | 9.9 |
| Prince Edward Island | | | | | | | | |
| Total | 47.2 | 46.8 | 49.9 | 49.5 | 44.5 | 44.7 | 45.1 | 45.3 |
| 15-24 | 69.3 | 61.2 | 20.6 | 18.2 | 68.7 | 61.3 | 20.0 | 17.8 |
| 25-54 | 38.8 | 40.2 | 25.9 | 26.9 | 35.4 | 37.4 | 22.7 | 24.0 |
| 55+ | 36.8 | 48.3 | 3.4 | 4.4 | 29.5 | 42.9 | 2.3 | 3.4 |
| Nova Scotia | | | | | | | | |
| Total | 35.5 | 31.6 | 213.6 | 189.8 | 34.8 | 31.5 | 212.6 | 192.2 |
| 15-24 | 62.8 | 50.1 | 94.4 | 75.3 | 62.5 | 48.3 | 96.1 | 74.2 |
| 25-54 | 26.7 | 25.7 | 107.9 | 103.9 | 25.9 | 25.4 | 105.4 | 103.3 |
| 55+ | 24.5 | 23.1 | 11.3 | 10.6 | 22.1 | 29.1 | 11.1 | 14.6 |
| New Brunswick | | | | | | | | |
| Total | 39.6 | 37.9 | 200.7 | 191.9 | 35.7 | 37.3 | 177.6 | 185.4 |
| 15-24 | 66.3 | 54.0 | 86.1 | 70.2 | 59.6 | 54.7 | 74.7 | 68.5 |
| 25-54 | 30.6 | 31.6 | 103.6 | 106.9 | 27.9 | 30.7 | 93.5 | 102.8 |
| 55+ | 29.2 | 39.4 | 11.0 | 14.8 | 25.9 | 38.7 | 9.4 | 14.1 |
| Quebec | | | | | | | | |
| Total | 28.5 | 25.9 | 1,269.1 | 1,152.7 | 28.1 | 24.9 | 1,291.3 | 1,143.5 |
| 15-24 | 58.2 | 46.0 | 568.8 | 449.6 | 56.5 | 46.1 | 612.3 | 500.0 |
| 25-54 | 20.5 | 19.7 | 641.5 | 615.0 | 20.0 | 18.1 | 630.5 | 571.7 |
| 55+ | 16.7 | 25.1 | 58.8 | 88.1 | 14.0 | 20.7 | 48.4 | 71.8 |
| Ontario | | | | | | | | |
| Total | 25.3 | 22.9 | 1,823.3 | 1,651.2 | 24.6 | 23.2 | 1,818.4 | 1,711.4 |
| 15-24 | 53.2 | 44.7 | 865.8 | 727.2 | 52.7 | 44.5 | 887.9 | 750.7 |
| 25-54 | 17.9 | 16.4 | 892.4 | 818.9 | 17.2 | 16.6 | 871.2 | 841.0 |
| 55+ | 10.7 | 17.4 | 65.0 | 105.1 | 9.5 | 19.2 | 59.3 | 119.7 |
| Manitoba | | | | | | | | |
| Total | 28.5 | 25.6 | 211.0 | 189.7 | 26.9 | 25.6 | 197.5 | 187.6 |
| 15-24 | 53.5 | 46.2 | 101.4 | 87.6 | 52.4 | 46.4 | 100.3 | 88.7 |
| 25-54 | 20.7 | 18.3 | 100.4 | 88.7 | 18.5 | 18.0 | 87.8 | 85.3 |
| 55+ | 14.2 | 20.9 | 9.1 | 13.4 | 13.7 | 19.7 | 9.4 | 13.5 |
| Saskatchewan | | | | | | | | |
| Total | 29.9 | 28.8 | 202.1 | 194.3 | 29.7 | 26.9 | 200.0 | 180.9 |
| 15-24 | 55.7 | 50.9 | 104.3 | 95.3 | 58.1 | 49.2 | 107.3 | 90.9 |
| 25-54 | 20.7 | 20.0 | 85.3 | 82.7 | 19.7 | 18.7 | 81.3 | 77.3 |
| 55+ | 16.5 | 21.7 | 12.5 | 16.3 | 15.2 | 17.0 | 11.4 | 12.8 |
| Alberta | | | | | | | | |
| Total | 32.0 | 30.7 | 692.9 | 664.6 | 30.6 | 30.1 | 672.0 | 661.5 |
| 15-24 | 58.9 | 52.9 | 345.2 | 310.0 | 57.1 | 51.4 | 337.6 | 303.9 |
| 25-54 | 22.7 | 22.2 | 321.9 | 313.8 | 22.1 | 22.4 | 317.4 | 322.3 |
| 55+ | 15.6 | 24.7 | 25.8 | 40.9 | 10.0 | 21.0 | 17.0 | 35.4 |
| British Columbia | | | | | | | | |
| Total | 27.7 | 25.6 | 713.8 | 660.3 | 25.5 | 24.3 | 637.5 | 608.9 |
| 15-24 | 57.1 | 44.5 | 334.7 | 260.3 | 50.6 | 44.1 | 264.8 | 230.4 |
| 25-54 | 19.8 | 19.9 | 349.4 | 350.6 | 19.4 | 18.8 | 338.8 | 328.6 |
| 55+ | 13.0 | 21.6 | 29.7 | 49.3 | 14.9 | 21.9 | 33.9 | 49.9 |

Source: Labour Force Survey

Appendix

Table 12
Annual hirings and separations rate and number by province and sex

| | 1998 | | | | 1999 | | | |
|-----------------------------|-------------|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------|-----------------|-------------------|-----------------------|
| | Hiring rate | Separation rate | Number of hirings | Number of separations | Hiring rate | Separation rate | Number of hirings | Number of separations |
| | % | % | '000 | '000 | % | % | '000 | '000 |
| Canada | | | | | | | | |
| Both sexes | 28.6 | 26.2 | 5,538.0 | 5,079.1 | 27.6 | 25.8 | 5,412.1 | 5,061.1 |
| Men | 28.2 | 26.4 | 2,951.7 | 2,766.4 | 27.8 | 26.0 | 2,937.1 | 2,742.6 |
| Women | 29.0 | 25.9 | 2,586.3 | 2,312.7 | 27.3 | 25.6 | 2,475.0 | 2,318.5 |
| Newfoundland | | | | | | | | |
| Both sexes | 46.5 | 38.9 | 161.7 | 135.1 | 45.5 | 41.0 | 160.2 | 144.4 |
| Men | 48.4 | 40.6 | 92.8 | 77.9 | 47.2 | 45.7 | 90.8 | 88.0 |
| Women | 44.3 | 36.8 | 69.0 | 57.2 | 43.4 | 35.3 | 69.4 | 56.4 |
| Prince Edward Island | | | | | | | | |
| Both sexes | 47.2 | 46.8 | 49.9 | 49.5 | 44.5 | 44.7 | 45.1 | 45.3 |
| Men | 46.5 | 47.4 | 25.4 | 25.8 | 44.7 | 45.6 | 23.6 | 24.1 |
| Women | 47.9 | 46.3 | 24.6 | 23.7 | 44.2 | 43.8 | 21.4 | 21.2 |
| Nova Scotia | | | | | | | | |
| Both sexes | 35.5 | 31.6 | 213.6 | 189.8 | 34.8 | 31.5 | 212.6 | 192.2 |
| Men | 36.6 | 33.9 | 118.5 | 109.9 | 35.8 | 32.1 | 117.9 | 105.8 |
| Women | 34.3 | 28.8 | 95.0 | 79.9 | 33.7 | 30.7 | 94.6 | 86.4 |
| New Brunswick | | | | | | | | |
| Both sexes | 39.6 | 37.9 | 200.7 | 191.9 | 35.7 | 37.3 | 177.6 | 185.4 |
| Men | 39.4 | 39.4 | 104.6 | 104.5 | 36.7 | 37.7 | 96.7 | 99.5 |
| Women | 39.9 | 36.3 | 96.1 | 87.4 | 34.7 | 36.8 | 80.9 | 85.9 |
| Quebec | | | | | | | | |
| Both sexes | 28.5 | 25.9 | 1,269.1 | 1,152.7 | 28.1 | 24.9 | 1,291.3 | 1,143.5 |
| Men | 28.5 | 26.4 | 694.4 | 645.0 | 28.8 | 25.3 | 724.7 | 638.0 |
| Women | 28.5 | 25.2 | 574.7 | 507.8 | 27.4 | 24.4 | 566.6 | 505.5 |
| Ontario | | | | | | | | |
| Both sexes | 25.3 | 22.9 | 1,823.3 | 1,651.2 | 24.6 | 23.2 | 1,818.4 | 1,711.4 |
| Men | 24.4 | 22.1 | 942.0 | 855.4 | 24.3 | 22.7 | 949.9 | 887.4 |
| Women | 26.3 | 23.7 | 881.3 | 795.7 | 25.0 | 23.8 | 868.5 | 824.0 |
| Manitoba | | | | | | | | |
| Both sexes | 28.5 | 25.6 | 211.0 | 189.7 | 26.9 | 25.6 | 197.5 | 187.6 |
| Men | 28.7 | 25.0 | 115.7 | 100.8 | 26.7 | 25.9 | 103.5 | 100.6 |
| Women | 28.4 | 26.5 | 95.2 | 88.9 | 27.2 | 25.2 | 94.0 | 87.0 |
| Saskatchewan | | | | | | | | |
| Both sexes | 29.9 | 28.8 | 202.1 | 194.3 | 29.7 | 26.9 | 200.0 | 180.9 |
| Men | 29.5 | 28.8 | 107.9 | 105.4 | 29.0 | 27.7 | 104.7 | 100.0 |
| Women | 30.5 | 28.8 | 94.1 | 88.9 | 30.5 | 25.9 | 95.3 | 80.9 |
| Alberta | | | | | | | | |
| Both sexes | 32.0 | 30.7 | 692.9 | 664.6 | 30.6 | 30.1 | 672.0 | 661.5 |
| Men | 31.7 | 32.2 | 375.6 | 381.0 | 31.3 | 30.9 | 377.6 | 372.3 |
| Women | 32.3 | 28.9 | 317.3 | 283.7 | 29.7 | 29.2 | 294.4 | 289.2 |
| British Columbia | | | | | | | | |
| Both sexes | 27.7 | 25.6 | 713.8 | 660.3 | 25.5 | 24.3 | 637.5 | 608.9 |
| Men | 27.3 | 26.3 | 374.8 | 360.9 | 26.0 | 24.5 | 347.7 | 326.8 |
| Women | 28.2 | 24.9 | 339.0 | 299.4 | 24.9 | 24.2 | 289.8 | 282.1 |

Source: Labour Force Survey

Tableau 12
Taux d'embauche et de cessation d'emploi annuels selon la province et le sexe

| | 1998 | | 1999 | |
|--|--|----------------------------|--|----------------------------|
| | Taux de cessa- tion d'em- bauche | Nombre d'em- bauches | Taux de cessa- tion d'em- bauche | Nombre d'em- bauches |
| Canada | | | | |
| Les deux sexes | 28,6 | 26,2 | 28,2 | 29,0 |
| Hommes | 26,4 | 2 951,7 | 27,8 | 2 742,6 |
| Femmes | 25,9 | 2 586,3 | 25,6 | 2 318,5 |
| Terre-Neuve | | | | |
| Les deux sexes | 46,5 | 38,9 | 45,5 | 41,0 |
| Hommes | 48,4 | 40,6 | 47,2 | 45,7 |
| Femmes | 44,3 | 36,8 | 43,4 | 35,3 |
| Ile-du-Prince-Édouard | | | | |
| Les deux sexes | 47,2 | 46,8 | 44,5 | 44,7 |
| Hommes | 47,4 | 25,8 | 44,7 | 45,6 |
| Femmes | 47,9 | 46,3 | 44,2 | 43,8 |
| Nouvelle-Écosse | | | | |
| Les deux sexes | 35,5 | 31,6 | 34,8 | 31,5 |
| Hommes | 36,6 | 33,9 | 35,8 | 32,1 |
| Femmes | 34,3 | 28,8 | 33,7 | 30,7 |
| Nouveau-Brunswick | | | | |
| Les deux sexes | 39,6 | 37,9 | 35,7 | 37,3 |
| Hommes | 39,4 | 39,4 | 36,7 | 37,7 |
| Femmes | 39,9 | 36,3 | 34,7 | 36,8 |
| Québec | | | | |
| Les deux sexes | 28,5 | 25,9 | 28,1 | 24,9 |
| Hommes | 28,5 | 26,4 | 28,8 | 25,3 |
| Femmes | 28,5 | 25,2 | 27,4 | 24,4 |
| Ontario | | | | |
| Les deux sexes | 25,3 | 22,9 | 24,6 | 23,2 |
| Hommes | 24,4 | 22,1 | 24,3 | 22,7 |
| Femmes | 26,3 | 23,7 | 25,0 | 23,8 |
| Manitoba | | | | |
| Les deux sexes | 28,5 | 25,6 | 26,9 | 25,6 |
| Hommes | 28,7 | 25,0 | 26,7 | 25,9 |
| Femmes | 28,4 | 26,5 | 27,2 | 25,2 |
| Saskatchewan | | | | |
| Les deux sexes | 29,9 | 28,8 | 29,7 | 26,9 |
| Hommes | 29,5 | 28,8 | 29,0 | 27,7 |
| Femmes | 30,5 | 28,8 | 30,5 | 25,9 |
| Alberta | | | | |
| Les deux sexes | 32,0 | 30,7 | 30,6 | 30,1 |
| Hommes | 31,7 | 32,2 | 31,3 | 30,9 |
| Femmes | 32,3 | 28,9 | 29,7 | 29,2 |
| Colombie-Britannique | | | | |
| Les deux sexes | 27,7 | 25,6 | 25,5 | 24,3 |
| Hommes | 27,3 | 26,3 | 26,0 | 24,5 |
| Femmes | 28,2 | 24,9 | 24,9 | 24,2 |
| Source : Enquête sur la population active | | | | |

Abstract

Canada

[illegible]

Nouvelle-Ecosse

Nouveau-Brunswick

Ontario

17-11
HEMANTHUS

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1991 | 9.53 | 10.00 | 10.50 | 11.00 | 11.50 | 12.00 | 12.50 | 13.00 | 13.50 | 14.00 | 14.50 | 15.00 | 15.50 | 16.00 | 16.50 | 17.00 | 17.50 | 18.00 | 18.50 | 19.00 | 19.50 | 20.00 | 20.50 | 21.00 | 21.50 | 22.00 | 22.50 | 23.00 | 23.50 | 24.00 | 24.50 | 25.00 | 25.50 | 26.00 | 26.50 | 27.00 | 27.50 | 28.00 | 28.50 | 29.00 | 29.50 | 30.00 | 30.50 | 31.00 | 31.50 | 32.00 | 32.50 | 33.00 | 33.50 | 34.00 | 34.50 | 35.00 | 35.50 | 36.00 | 36.50 | 37.00 | 37.50 | 38.00 | 38.50 | 39.00 | 39.50 | 40.00 | 40.50 | 41.00 | 41.50 | 42.00 | 42.50 | 43.00 | 43.50 | 44.00 | 44.50 | 45.00 | 45.50 | 46.00 | 46.50 | 47.00 | 47.50 | 48.00 | 48.50 | 49.00 | 49.50 | 50.00 | 50.50 | 51.00 | 51.50 | 52.00 | 52.50 | 53.00 | 53.50 | 54.00 | 54.50 | 55.00 | 55.50 | 56.00 | 56.50 | 57.00 | 57.50 | 58.00 | 58.50 | 59.00 | 59.50 | 60.00 | 60.50 | 61.00 | 61.50 | 62.00 | 62.50 | 63.00 | 63.50 | 64.00 | 64.50 | 65.00 | 65.50 | 66.00 | 66.50 | 67.00 | 67.50 | 68.00 | 68.50 | 69.00 | 69.50 | 70.00 | 70.50 | 71.00 | 71.50 | 72.00 | 72.50 | 73.00 | 73.50 | 74.00 | 74.50 | 75.00 | 75.50 | 76.00 | 76.50 | 77.00 | 77.50 | 78.00 | 78.50 | 79.00 | 79.50 | 80.00 | 80.50 | 81.00 | 81.50 | 82.00 | 82.50 | 83.00 | 83.50 | 84.00 | 84.50 | 85.00 | 85.50 | 86.00 | 86.50 | 87.00 | 87.50 | 88.00 | 88.50 | 89.00 | 89.50 | 90.00 | 90.50 | 91.00 | 91.50 | 92.00 | 92.50 | 93.00 | 93.50 | 94.00 | 94.50 | 95.00 | 95.50 | 96.00 | 96.50 | 97.00 | 97.50 | 98.00 | 98.50 | 99.00 | 99.50 | 100.00 |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 | 2033 | 2034 | 2035 | 2036 | 2037 | 2038 | 2039 | 2040 | 2041 | 2042 | 2043 | 2044 | 2045 | 2046 | 2047 | 2048 | 2049 | 2050 | 2051 | 2052 | 2053 | 2054 | 2055 | 2056 | 2057 | 2058 | 2059 | 2060 | 2061 | 2062 | 2063 | 2064 | 2065 | 2066 | 2067 | 2068 | 2069 | 2070 | 2071 | 2072 | 2073 | 2074 | 2075 | 2076 | 2077 | 2078 | 2079 | 2080 | 2081 | 2082 | 2083 | 2084 | 2085 | 2086 | 2087 | 2088 | 2089 | 2090 | 2091 | 2092 | 2093 | 2094 | 2095 | 2096 | 2097 | 2098 | 2099 | 2100 | 2101 | 2102 | 2103 | 2104 | 2105 | 2106 | 2107 | 2108 | 2109 | 2110 | 2111 | 2112 | 2113 | 2114 | 2115 | 2116 | 2117 | 2118 | 2119 | 2120 | 2121 | 2122 | 2123 | 2124 | 2125 | 2126 | 2127 | 2128 | 2129 | 2130 | 2131 | 2132 | 2133 | 2134 | 2135 | 2136 | 2137 | 2138 | 2139 | 2140 | 2141 | 2142 | 2143 | 2144 | 2145 | 2146 | 2147 | 2148 | 2149 | 2150 | 2151 | 2152 | 2153 | 2154 | 2155 | 2156 | 2157 | 2158 | 2159 | 2160 | 2161 | 2162 | 2163 | 2164 | 2165 | 2166 | 2167 | 2168 | 2169 | 2170 | 2171 | 2172 | 2173 | 2174 | 2175 | 2176 | 2177 | 2178 | 2179 | 2180 | 2181 | 2182 | 2183 | 2184 | 2185 | 2186 | 2187 | 2188 | 2189 | 2190 | 2191 | 2192 | 2193 | 2194 | 2195 | 2196 | 2197 | 2198 | 2199 | 2200 | 2201 | 2202 | 2203 | 2204 | 2205 | 2206 | 2207 | 2208 | 2209 | 2210 | 2211 | 2212 | 2213 | 2214 | 2215 | 2216 | 2217 | 2218 | 2219 | 2220 | 2221 | 2222 | 2223 | 2224 | 2225 | 2226 | 2227 | 2228 | 2229 | 2230 | 2231 | 2232 | 2233 | 2234 | 2235 | 2236 | 2237 | 2238 | 2239 | 2240 | 2241 | 2242 | 2243 | 2244 | 2245 | 2246 | 2247 | 2248 | 2249 | 2250 | 2251 | 2252 | 2253 | 2254 | 2255 | 2256 | 2257 | 2258 | 2259 | 2260 | 2261 | 2262 | 2263 | 2264 | 2265 | 2266 | 2267 | 2268 | 2269 | 2270 | 2271 | 2272 | 2273 | 2274 | 2275 | 2276 | 2277 | 2278 | 2279 | 2280 | 2281 | 2282 | 2283 | 2284 | 2285 | 2286 | 2287 | 2288 | 2289 | 2290 | 2291 | 2292 | 2293 | 2294 | 2295 | 2296 | 2297 | 2298 | 2299 | 2300 | 2301 | 2302 | 2303 | 2304 | 2305 | 2306 | 2307 | 2308 | 2309 | 2310 | 2311 | 2312 | 2313 | 2314 | 2315 | 2316 | 2317 | 2318 | 2319 | 2320 | 2321 | 2322 | 2323 | 2324 | 2325 | 2326 | 2327 | 2328 | 2329 | 2330 | 2331 | 2332 | 2333 | 2334 | 2335 | 2336 | 2337 | 2338 | 2339 | 2340 | 2341 | 2342 | 2343 | 2344 | 2345 | 2346 | 2347 | 2348 | 2349 | 2350 | 2351 | 2352 | 2353 | 2354 | 2355 | 2356 | 2357 | 2358 | 2359 | 2360 | 2361 | 2362 | 2363 | 2364 | 2365 | 2366 | 2367 | 2368 | 2369 | 2370 | 2371 | 2372 | 2373 | 2374 | 2375 | 2376 | 2377 | 2378 | 2379 | 2380 | 2381 | 2382 | 2383 | 2384 | 2385 | 2386 | 2387 | 2388 | 2389 | 2390 | 2391 | 2392 | 2393 | 2394 | 2395 | 2396 | 2397 | 2398 | 2399 | 2400 | 2401 | 2402 | 2403 | 2404 | 2405 | 2406 | 2407 | 2408 | 2409 | 2410 | 2411 | 2412 | 2413 | 2414 | 2415 | 2416 | 2417 | 2418 | 2419 | 2420 | 2421 | 2422 | 2423 | 2424 | 2425 | 2426 | 2427 | 2428 | 2429 | 2430 | 2431 | 2432 | 2433 | 2434 | 2435 | 2436 | 2437 | 2438 | 2439 | 2440 | 2441 | 2442 | 2443 | 2444 | 2445 | 2446 | 2447 | 2448 | 2449 | 2450 | 2451 | 2452 | 2453 | 2454 | 2455 | 2456 | 2457 | 2458 | 2459 | 2460 | 2461 | 2462 | 2463 | 2464 | 2465 | 2466 | 2467 | 2468 | 2469 | 2470 | 2471 | 2472 | 2473 | 2474 | 2475 | 2476 | 2477 | 2478 | 2479 | 2480 | 2481 | 2482 | 2483 | 2484 | 2485 | 2486 | 2487 | 2488 | 2489 | 2490 | 2491 | 2492 | 2493 | 2494 | 2495 | 2496 | 2497 | 2498 | 2499 | 2500 | 2501 | 2502 | 2503 | 2504 | 2505 | 2506 | 2507 | 2508 | 2509 | 2510 | 2511 | 2512 | 2513 | 2514 | 2515 | 2516 | 2517 | 2518 | 2519 | 2520 | 2521 | 2522 | 2523 | 2524 | 2525 | 2526 | 2527 | 2528 | 2529 | 2530 | 2531 | 2532 | 2533 | 2534 | 2535 | 2536 | 2537 | 2538 | 2539 | 2540 | 2541 | 2542 | 2543 | 2544 | 2545 | 2546 | 2547 | 2548 | 2549 | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | 2555 | 2556 | 2557 | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | 2573 | 2574 | 2575 | 2576 | 2577 | 2578 | 2579 | 2580 | 2581 | 2582 | 2583 | 2584 | 2585 | 2586 | 2587 | 2588 | 2589 | 2590 | 2591 | 2592 | 2593 | 2594 | 2595 | 2596 | 2597 | 2598 | 2599 | 2600 | 2601 | 2602 | 2603 | 2604 | 2605 | 2606 | 2607 | 2608 | 2609 | 2610 | 2611 | 2612 | 2613 | 2614 | 2615 | 2616 | 2617 | 2618 | 2619 | 2620 | 2621 | 2622 | 2623 | 2624 | 2625 | 2626 | 2627 | 2628 | 2629 | 2630 | 2631 | 2632 | 2633 | 2634 | 2635 | 2636 | 2637 | 2638 | 2639 | 2640 | 2641 | 2642 | 2643 | 2644 | 2645 | 2646 | 2647 | 2648 | 2649 | 2650 | 2651 | 2652 | 2653 | 2654 | 2655 | 2656 | 2657 | 2658 | 2659 | 2660 | 2661 | 2662 | 2663 | 2664 | 2665 | 2666 | 2667 | 2668 | 2669 | 2670 | 2671 | 2672 | 2673 | 2674 | 2675 | 2676 | 2677 | 2678 | 2679 | 2680 | 2681 | 2682 | 2683 | 2684 | 2685 | 2686 | 2687 | 2688 | 2689 | 2690 | 2691 | 2692 | 2693 | 2694 | 2695 | 2696 | 2697 | 2698 | 2699 | 2700 | 2701 | 2702 | 2703 | 2704 | 2705 | 2706 | 2707 | 2708 | 2709 | 2710 | 2711 | 2712 | 2713 | 2714 | 2715 | 2716 | 2717 | 2718 | 2719 | 2720 | 2721 | 2722 | 2723 | 2724 | 2725 | 2726 | 2727 | 2728 | 2729 | 2730 | 2731 | 2732 | 2733 | 2734 | 2735 | 2736 | 2737 | 2738 | 2739 | 2740 | 2741 | 2742 | 2743 | 2744 | 2745 | 2746 | 2747 | 2748 | 2749 | 2750 | 2751 | 2752 | 2753 | 2754 | 2755 | 2756 | 2757 | 2758 | 2759 | 2760 | 2761 | 2762 | 2763 | 2764 | 2765 | 2766 | 2767 | 2768 | 2769 | 2770 | 2771 | 2772 | 2773 | 2774 | 2775 | 2776 | 2777 | 2778 | 2779 | 2780 | 2781 | 2782 | 2783 | 2784 | 2785 | 2786 | 2787 | 2788 | 2789 | 2790 | 2791 | 2792 | 2793 | 2794 | 2795 | 2796 | 2797 | 2798 | 2799 | 2800 | 2801 | 2802 | 2803 | 2804 | 2805 | 2806 | 2807 | 2808 | 2809 | 2810 | 2811 | 2812 | 2813 | 2814 | 2815 | 2816 | 2817 | 2818 | 2819 | 2820 | 2821 | 2822 | 2823 | 2824 | 2825 | 2826 | 2827 | 2828 | 2829 | 2830 | 2831 | 2832 | 2833 | 2834 | 2835 | 2836 | 2837 | 2838 | 2839 | 2840 | 2841 | 2842 | 2843 | 2844 | 2845 | 2846 | 2847 | 2848 | 2849 | 2850 | 2851 | 2852 | 2853 | 2854 | 2855 | 2856 | 2857 | 2858 | 2859 | 2860 | 2861 | 2862 | 2863 | 2864 | 2865 | 2866 | 2867 | 2868 | 2869 | 2870 | 2871 | 2872 | 2873 | 2874 | 2875 | 2876 | 2877 | 2878 | 2879 | 2880 | 2881 | 2882 | 2883 | 2884 | 2885 | 2886 | 2887 | 2888 | 2889 | 2890 | 2891 | 2892 | 2893 | 2894 | 2895 | 2896 | 2897 | 2898 | 2899 | 2900 | 2901 | 2902 | 2903 | 2904 | 2905 | 2906 | 2907 | 2908 | 2909 | 2910 | 2911 | 2912 | 2913 | 2914 | 2915 | 2916 | 2917 | 2918 | 2919 | 2920 | 2921 | 2922 | 2923 | 2924 | 2925 | 2926 | 2927 | 2928 | 2929 | 2930 | 2931 | 2932 | 2933 | 2934 | 2935 | 2936 | 2937 | 2938 | 2939 | 2940 | 2941 | 2942 | 2943 | 2944 | 2945 | 2946 | 2947 | 2948 | 2949 | 2950 | 2951 | 2952 | 2953 | 2954 | 2955 | 2956 | 2957 | 2958 | 2959 | 2960 | 2961 | 2962 | 2963 | 2964 | 2965 | 2966 | 2967 | 2968 | 2969 | 2970 | 2971 | 2972 | 2973 | 2974 | 2975 | 2976 | 2977 | 2978 | 2979 | 2980 | 2981 | 2982 | 2983 | 2984 | 2985 | 2986 | 2987 | 2988 | 2989 | 2990 | 2991 | 2992 | 2993 | 2994 | 2995 | 2996 | 2997 | 2998 | 2999 | 3000 | 3001 | 3002 | 3003 | 3004 | 3005 | 3006 | 3007 | 3008 | 3009 | 3010 | 3011 | 3012 | 3013 | 3014 | 3015 | 3016 | 3017 | 3018 | 3019 | 3020 | 3021 | 3022 | 3023 | 3024 | 3025 | 3026 | 3027 | 3028 | 3029 | 3030 | 3031 | 3032 | 3033 | 3034 | 3035 | 3036 | 3037 | 3038 | 3039 | 3040 | 3041 | 3042 | 3043 | 3044 | 3045 | 3046 | 3047 | 3048 | 3049 | 3050 | 3051 | 3052 | 3053 | 3054 | 3055 | 3056 | 3057 | 3058 | 3059 | 3060 | 3061 | 3062 | 3063 | 3064 | 3065 | 3066 | 3067 | 3068 | 3069 | 3070 | 3071 | 3072 | 3073 | 3074 | 3075 | 3076 | 3077 | 3078 | 3079 | 3080 | 3081 | 3082 | 3083 | 3084 | 3085 | 3086 | 3087 | 3088 | 3089 | 3090 | 3091 | 3092 | 3093 | 3094 | 3095 | 3096 | 3097 | 3098 | 3099 | 3100 | 3101 | 3102 | 3103 | 3104 | 3105 | 3106 | 3107 | 3108 | 3109 | 3110 | 3111 | 3112 | 3113 | 3114 | 3115 | 3116 | 3117 | 3118 | 3119 | 3120 | 3121 | 3122 | 3123 | 3124 | 3125 | 3126 | 3127 | 3128 | 3129 | 3130 | 3131 | 3132 | 3133 | 3134 | 3135 | 3136 | 3137 | 3138 | 3139 | 3140 | 3141 | 3142 | 3143 | 3144 | 3145 | 3146 | 3147 | 3148 | 3149 | 3150 | 3151 | 3152 | 3153 | 3154 | 3155 | 3156 | 3157 | 3158 | 3159 | 3160 | 3161 | 3162 | 3163 | 3164 | 3165 | 3166 | 3167 | 3168 | 3169 | 3170 | 3171 | 3172 | 3173 | 3174 | 3175 | 3176 | 3177 | 3178 | 3179 | 3180 | 3181 | 3182 | 3183 | 3184 | 3185 | 3186 | 3187 | 3188 | 3189 | 3190 | 3191 | 3192 | 3193 | 3194 | 3195 | 3196 | 3197 | 3198 | 3199 | 3200 | 3201 | 3202 | 3203 | 3204 | 3205 | 3206 | 3207 | 3208 | 3209 | 3210 | 3211 | 3212 | 3213 | 3214 | 3215 | 3216 | 3217 | 3218 | 3219 | 3220 | 3221 | 3222 | 3223 | 3224 | 3225 | 3226 | 3227 | 3228 | 3229 | 3230 | 3231 | 3232 | 3233 | 3234 | 3235 | 3236 | 3237 | 3238 | 3239 | 3240 | 3241 | 3242 | 3243 | 3244 | 3245 | 3246 | 3247 | 3248 | 3249 | 3250 | 3251 | 3252 | 3253 | 3254 | 3255 | 3256 | 3257 | 3258 | 3259 | 3260 | 3261 | 3262 | 3263 | 3264 | 3265 | 3266 | 3267 | 3268 | 3269 | 3270 | 3271 | 3272 | 3273 | 3274 | 3275 | 3276 | 3277 | 3278 | 3279 | 3280 | 3281 | 3282 | 3283 | 3284 | 3285 | 3286 | 3287 | 3288 | 3289 | 3290 | 3291 | 3292 | 3293 | 3294 | 3295 | 3296 | 3297 | 3298 | 3299 | 3300 | 3301 | 3302 | 3303 | 3304 | 3305 | 3306 | 3307 | 3308 | 3309 | 3310 | 3311 | 3312 | 3313 | 3314 | 3315 | 3316 | 3317 | 3318 | 3319 | 3320 | 3321 | 3322 | 3323 | 3324 | 3325 | 3326 | 3327 | 3328 | 3329 | 3330 | 3331 | 3332 | 3333 | 3334 | 3335 | 3336 | 3337 | 3338 | 3339 | 3340 | 3341 | 3342 | 3343 | 3344 | 3345 | 3346 | 3347 | 3348 | 3349 | 3350 | 3351 | 3352 | 3353 | 3354 | 3355 | 3356 | 3357 | 3358 | 3359 | 3360 | 3361 | 3362 | 3363 | 3364 | 336 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|

Source : Enquête sur la population active

Tableau 10
Nombre et taux d'emplois annuels, selon la province et l'industrie (fin)

| | 1998 | | 1999 | |
|--|------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| | Taux d'emploi | Nombre d'emplois | Taux d'emploi | Nombre d'emplois |
| Alberta | % | '000 | % | '000 |
| Total | 32,0 | 692,9 | 30,6 | 672,0 |
| Agriculture | 19,9 | 21,4 | 18,9 | 20,3 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 24,2 | 29,7 | 29,2 | 35,1 |
| Services publics | 22,0 | 2,5 | 27,4 | 3,6 |
| Construction | 44,2 | 77,2 | 44,4 | 84,2 |
| Fabrication | 28,7 | 50,8 | 27,1 | 48,1 |
| Commerce | 37,8 | 131,2 | 31,6 | 112,3 |
| Transport et entreposage | 24,0 | 25,5 | 24,1 | 26,9 |
| Finances, assurances, immobilier et location | 21,3 | 20,3 | 23,4 | 23,1 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 27,2 | 32,0 | 24,1 | 30,9 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 46,6 | 39,8 | 51,7 | 42,9 |
| Services d'enseignement | 27,9 | 35,3 | 20,2 | 26,7 |
| Soins de santé et assistance sociale | 24,1 | 44,9 | 18,0 | 32,4 |
| Information, culture et loisirs | 35,6 | 36,9 | 37,0 | 41,9 |
| Hébergement et services de restauration | 45,1 | 89,5 | 46,6 | 91,4 |
| Autres services | 31,5 | 38,1 | 33,3 | 37,2 |
| Administrations publiques | 20,6 | 17,8 | 19,1 | 15,1 |
| Colombie-Britannique | | | | |
| Total | 27,7 | 713,8 | 25,5 | 637,5 |
| Agriculture | 41,4 | 23,3 | 38,5 | 14,8 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 39,3 | 35,1 | 38,4 | 28,2 |
| Services publics | 29,1 | 4,1 | -- | -- |
| Construction | 31,0 | 54,9 | 36,6 | 66,9 |
| Fabrication | 22,2 | 56,9 | 20,5 | 49,1 |
| Commerce | 28,8 | 120,3 | 24,4 | 96,3 |
| Transport et entreposage | 19,3 | 26,2 | 20,2 | 27,1 |
| Finances, assurances, immobilier et location | 17,0 | 25,3 | 12,3 | 17,1 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 23,4 | 34,7 | 18,3 | 29,5 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 43,0 | 46,0 | 38,9 | 37,1 |
| Services d'enseignement | 21,4 | 33,7 | 20,9 | 32,6 |
| Soins de santé et assistance sociale | 20,9 | 50,9 | 15,6 | 38,5 |
| Information, culture et loisirs | 28,5 | 37,0 | 29,8 | 38,1 |
| Hébergement et services de restauration | 40,6 | 100,4 | 36,1 | 87,9 |
| Autres services | 32,5 | 44,0 | 37,7 | 56,5 |
| Administrations publiques | 18,6 | 21,2 | 16,8 | 17,4 |

Source : Enquête sur la population active

Tableau 10
Nombre et taux d'emplois annuels, selon la province et l'industrie (suite)

| | 1998 | | 1999 | |
|--|------------------|---------|------------------|---------|
| | Taux d'emploi | Nombre | Taux d'emploi | Nombre |
| Ontario | | | | |
| Total | 25,3 | 1 823,3 | 24,6 | 1 818,4 |
| Agriculture | 35,5 | 51,9 | 38,0 | 64,7 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 28,8 | 14,7 | 22,2 | 10,9 |
| Services publics | 12,0 | 6,2 | 12,7 | 7,4 |
| Construction | 31,3 | 128,4 | 31,0 | 130,4 |
| Fabrication | 19,2 | 227,1 | 19,2 | 237,2 |
| Commerce | 26,8 | 300,7 | 27,3 | 318,4 |
| Transport et entreposage | 21,5 | 70,5 | 20,2 | 65,3 |
| Finance, assurances, immobilier et location | 16,7 | 75,0 | 16,3 | 75,1 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 41,6 | 139,4 | 42,6 | 150,9 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 20,6 | 92,0 | 17,7 | 78,9 |
| Services d'enseignement | 20,3 | 129,4 | 17,4 | 110,8 |
| Soins de santé et assistance sociale | 28,1 | 96,3 | 31,2 | 110,8 |
| Information, culture et loisirs | 39,3 | 207,0 | 38,2 | 204,0 |
| Hébergement et services de restauration | 30,1 | 111,0 | 27,9 | 102,6 |
| Autres services | 18,2 | 62,4 | 16,1 | 53,1 |
| Administrations publiques | | | | |
| Manitoba | | | | |
| Total | 28,5 | 211,0 | 26,9 | 197,5 |
| Agriculture | 18,8 | 9,0 | 19,4 | 8,8 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 37,9 | 6,0 | 21,6 | 2,5 |
| Services publics | 9,2 | 0,5 | 8,7 | 0,5 |
| Construction | 42,9 | 19,0 | 37,7 | 15,3 |
| Fabrication | 24,0 | 19,0 | 25,0 | 20,4 |
| Commerce | 30,1 | 34,3 | 27,8 | 32,4 |
| Transport et entreposage | 23,7 | 10,3 | 20,1 | 8,3 |
| Finance, assurances, immobilier et location | 18,1 | 6,1 | 19,0 | 6,7 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 23,5 | 7,4 | 20,3 | 6,5 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 48,4 | 14,2 | 41,7 | 12,3 |
| Services d'enseignement | 24,9 | 12,5 | 24,2 | 12,8 |
| Soins de santé et assistance sociale | 21,0 | 16,9 | 21,2 | 16,6 |
| Information, culture et loisirs | 30,8 | 8,1 | 35,9 | 10,3 |
| Hébergement et services de restauration | 43,2 | 24,8 | 44,7 | 24,9 |
| Autres services | 37,1 | 13,7 | 28,7 | 10,5 |
| Administrations publiques | 20,7 | 9,1 | 21,2 | 8,6 |
| Saskatchewan | | | | |
| Total | 29,9 | 202,1 | 29,7 | 200,0 |
| Agriculture | 19,1 | 15,7 | 15,2 | 12,3 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 18,1 | 4,0 | 32,7 | 7,2 |
| Services publics | -- | -- | 17,4 | 0,7 |
| Construction | 44,1 | 18,9 | 44,2 | 16,5 |
| Fabrication | 29,7 | 12,4 | 27,8 | 11,2 |
| Commerce | 31,8 | 35,5 | 31,2 | 33,8 |
| Transport et entreposage | 30,8 | 10,3 | 27,9 | 8,9 |
| Finance, assurances, immobilier et location | 20,4 | 6,5 | 14,7 | 4,3 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 33,9 | 6,8 | 25,5 | 5,4 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 47,6 | 7,7 | 52,6 | 11,5 |
| Services d'enseignement | 28,2 | 13,3 | 28,1 | 14,4 |
| Soins de santé et assistance sociale | 24,2 | 16,5 | 20,4 | 13,3 |
| Information, culture et loisirs | 37,5 | 9,7 | 34,4 | 10,8 |
| Hébergement et services de restauration | 46,0 | 25,3 | 50,8 | 28,6 |
| Autres services | 30,3 | 10,9 | 36,0 | 13,3 |
| Administrations publiques | 22,4 | 8,1 | 21,9 | 7,8 |

Tableau 10
Nombre et taux d'emplois annuels, selon la province et l'industrie (suite)

| | 1998 | 1999 | |
|--|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| | Taux d'emplois annuels | Taux d'emplois annuels | Nombre d'emplois annuels |
| | % | % | |
| Nouvelle-Écosse | | | |
| Total | 35,5 | 213,6 | 34,8 |
| Agriculture | 59,1 | 9,6 | 62,8 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 50,2 | 15,1 | 43,8 |
| Services publics | -- | -- | 25,0 |
| Construction | 48,6 | 19,5 | 47,5 |
| Fabrication | 34,2 | 20,6 | 33,6 |
| Commerce | 31,3 | 31,4 | 30,7 |
| Transport et entreposage | 26,9 | 6,5 | 30,0 |
| Finances, assurances, immobilier et location | 26,4 | 7,8 | 19,7 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 38,5 | 10,0 | 26,3 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 43,6 | 9,1 | 56,8 |
| Services d'enseignement | 26,1 | 10,6 | 23,3 |
| Soins de santé et assistance sociale | 26,5 | 16,9 | 19,5 |
| Information, culture et loisirs | 34,4 | 8,5 | 46,9 |
| Hébergement et services de restauration | 46,3 | 21,7 | 47,8 |
| Autres services | 44,2 | 17,0 | 44,6 |
| Administrations publiques | 25,2 | 9,1 | 21,9 |
| Nouveau-Brunswick | | | |
| Total | 39,6 | 200,7 | 35,7 |
| Agriculture | 60,9 | 9,6 | 51,7 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 52,6 | 11,6 | 50,5 |
| Services publics | 22,3 | 0,9 | 19,9 |
| Construction | 56,3 | 22,2 | 47,2 |
| Fabrication | 40,9 | 25,2 | 37,0 |
| Commerce | 33,0 | 25,6 | 31,4 |
| Transport et entreposage | 31,2 | 8,2 | 33,3 |
| Finances, assurances, immobilier et location | 23,2 | 3,9 | 14,2 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 37,9 | 6,3 | 26,6 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 53,0 | 10,7 | 54,6 |
| Services d'enseignement | 30,9 | 10,2 | 34,8 |
| Soins de santé et assistance sociale | 33,2 | 18,7 | 19,5 |
| Information, culture et loisirs | 41,9 | 7,2 | 46,3 |
| Hébergement et services de restauration | 45,9 | 16,0 | 41,2 |
| Autres services | 39,6 | 12,5 | 39,6 |
| Administrations publiques | 36,1 | 11,8 | 34,1 |
| Québec | | | |
| Total | 28,5 | 1 269,1 | 28,1 |
| Agriculture | 36,5 | 33,5 | 40,0 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 48,0 | 36,0 | 39,1 |
| Services publics | 8,3 | 2,9 | 8,0 |
| Construction | 43,7 | 85,5 | 36,9 |
| Fabrication | 26,6 | 211,0 | 27,2 |
| Commerce | 29,3 | 209,2 | 29,3 |
| Transport et entreposage | 22,0 | 44,6 | 24,7 |
| Finances, assurances, immobilier et location | 19,1 | 45,2 | 18,1 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 29,6 | 69,4 | 22,7 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 42,5 | 66,7 | 41,0 |
| Services d'enseignement | 19,9 | 58,9 | 17,6 |
| Soins de santé et assistance sociale | 19,8 | 79,7 | 18,9 |
| Information, culture et loisirs | 34,5 | 67,5 | 33,8 |
| Hébergement et services de restauration | 39,0 | 125,6 | 43,9 |
| Autres services | 28,0 | 65,0 | 29,6 |
| Administrations publiques | 25,0 | 68,4 | 23,6 |

Tableau 10
Nombre et taux d'emplois annuels, selon la province et l'industrie

| | 1998 | | 1999 | |
|--|-----------------------------|---------|-----------------------------|---------|
| | Taux Nombre d'emplois | % | Taux Nombre d'emplois | % |
| Canada | | | | |
| Total | 28,6 | 5 538,0 | 27,6 | 5 412,1 |
| Agriculture | 31,3 | 179,7 | 31,4 | 180,0 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 36,8 | 170,2 | 35,0 | 148,7 |
| Services publics | 13,9 | 18,3 | 12,6 | 17,1 |
| Construction | 38,7 | 447,4 | 37,8 | 451,1 |
| Fabrication | 24,3 | 656,9 | 23,9 | 664,5 |
| Commerce | 29,8 | 917,8 | 28,4 | 888,5 |
| Transport et entreposage | 22,9 | 210,2 | 23,1 | 214,7 |
| Finances, assurances, immobilier et location | 18,3 | 193,3 | 17,0 | 175,4 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 26,4 | 284,1 | 21,7 | 244,1 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 43,5 | 340,0 | 44,0 | 363,4 |
| Services d'enseignement | 22,8 | 280,4 | 20,1 | 249,3 |
| Soins de santé et assistance sociale | 21,8 | 389,1 | 18,2 | 324,9 |
| Information, culture et loisirs | 31,5 | 278,0 | 33,6 | 308,1 |
| Hébergement et services de restauration | 41,2 | 625,4 | 41,7 | 647,7 |
| Autres services | 31,7 | 325,9 | 32,3 | 339,7 |
| Administrations publiques | 22,1 | 221,3 | 20,6 | 194,8 |
| Terre-Neuve | | | | |
| Total | 46,5 | 161,7 | 45,5 | 160,2 |
| Agriculture | 62,6 | 1,6 | 59,8 | 1,2 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 48,7 | 13,8 | 45,5 | 11,8 |
| Services publics | 23,5 | 0,6 | 25,7 | 0,6 |
| Construction | 70,0 | 17,0 | 67,5 | 19,9 |
| Fabrication | 66,1 | 28,7 | 64,3 | 23,4 |
| Commerce | 40,5 | 23,6 | 35,0 | 18,8 |
| Transport et entreposage | 39,7 | 6,5 | 44,1 | 7,2 |
| Finances, assurances, immobilier et location | 22,4 | 2,3 | 23,3 | 2,3 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 53,5 | 5,1 | 42,9 | 4,4 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 54,2 | 4,6 | 67,0 | 6,7 |
| Services d'enseignement | 39,9 | 11,2 | 29,8 | 8,0 |
| Soins de santé et assistance sociale | 29,3 | 11,5 | 26,3 | 9,9 |
| Information, culture et loisirs | 41,6 | 4,4 | 49,2 | 5,3 |
| Hébergement et services de restauration | 51,6 | 10,0 | 55,2 | 14,3 |
| Autres services | 51,8 | 10,2 | 53,8 | 13,6 |
| Administrations publiques | 40,2 | 10,6 | 43,3 | 12,7 |
| Ile-du-Prince-Édouard | | | | |
| Total | 47,2 | 49,9 | 44,5 | 45,1 |
| Agriculture | 52,3 | 4,2 | 55,9 | 4,8 |
| Forêt, pêche, mine et extraction de gaz | 65,0 | 4,2 | 58,3 | 3,4 |
| Services publics | -- | -- | -- | -- |
| Construction | 59,7 | 4,9 | 51,1 | 3,6 |
| Fabrication | 50,1 | 5,0 | 50,9 | 5,0 |
| Commerce | 40,9 | 6,1 | 36,9 | 5,7 |
| Transport et entreposage | 41,2 | 1,6 | 47,1 | 1,7 |
| Finances, assurances, immobilier et location | 34,1 | 0,9 | 28,1 | 0,7 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 35,7 | 1,0 | 43,2 | 1,5 |
| Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien | 61,2 | 1,8 | 51,6 | 1,7 |
| Services d'enseignement | 36,2 | 2,6 | 33,6 | 2,2 |
| Soins de santé et assistance sociale | 35,7 | 3,7 | 21,9 | 2,0 |
| Information, culture et loisirs | 54,9 | 2,4 | 53,2 | 1,9 |
| Hébergement et services de restauration | 57,5 | 5,1 | 64,0 | 5,6 |
| Autres services | 48,3 | 3,5 | 49,9 | 3,4 |
| Administrations publiques | 36,5 | 2,8 | 28,6 | 2,1 |

Tableau 9
Nombre et taux d'emplois mensuels, selon la province (fin)

| Alberta | | Colombie-Britannique | | Source : Enquête sur la population active | |
|-----------------|-------------------|----------------------|----------------------|---|-------------------|
| Taux d'embauche | Taux de cessation | Nombre d'embauches | Nombre de cessations | Taux d'embauche | Taux de cessation |
| 1998 | | | | | |
| 3,4 | 3,8 | 52,2 | 58,3 | 2,2 | 2,8 |
| 3,0 | 2,9 | 45,2 | 43,4 | 2,2 | 2,2 |
| 2,9 | 2,8 | 43,8 | 42,0 | 2,4 | 2,0 |
| 3,1 | 2,6 | 47,6 | 39,1 | 2,6 | 2,5 |
| 4,5 | 3,0 | 69,8 | 47,0 | 3,4 | 1,8 |
| 3,9 | 3,1 | 62,4 | 49,3 | 3,3 | 2,7 |
| 4,4 | 4,0 | 71,1 | 64,9 | 3,5 | 3,0 |
| 3,2 | 2,9 | 52,0 | 47,3 | 2,6 | 2,6 |
| 5,3 | 7,1 | 87,6 | 116,1 | 4,3 | 4,3 |
| 3,8 | 4,1 | 61,0 | 65,4 | 2,2 | 2,2 |
| 3,3 | 3,1 | 52,8 | 48,8 | 2,3 | 2,3 |
| 3,0 | 2,7 | 47,3 | 43,0 | 2,1 | 2,1 |
| 1999 | | | | | |
| 2,1 | 3,5 | 33,0 | 54,4 | 2,4 | 3,6 |
| 2,7 | 2,4 | 41,8 | 37,8 | 2,2 | 2,2 |
| 2,6 | 2,8 | 41,1 | 43,4 | 2,0 | 2,0 |
| 2,6 | 2,8 | 40,0 | 44,5 | 2,5 | 2,5 |
| 4,6 | 3,1 | 72,6 | 49,5 | 3,2 | 1,8 |
| 4,5 | 3,2 | 74,2 | 52,8 | 3,2 | 2,5 |
| 4,7 | 3,9 | 79,0 | 65,8 | 3,5 | 3,5 |
| 3,8 | 3,9 | 63,4 | 65,0 | 4,1 | 3,5 |
| 4,5 | 6,0 | 75,1 | 100,3 | 2,5 | 2,3 |
| 3,4 | 3,1 | 55,0 | 49,8 | 4,0 | 5,2 |
| 3,2 | 3,3 | 51,1 | 53,1 | 2,3 | 2,3 |
| 2,8 | 2,8 | 45,7 | 45,1 | 2,1 | 2,2 |
| 1999 | | | | | |
| 2,2 | 2,8 | 41,5 | 52,9 | 2,2 | 2,8 |
| 2,2 | 2,2 | 41,9 | 42,5 | 2,2 | 2,2 |
| 2,4 | 2,0 | 45,5 | 38,0 | 2,4 | 2,0 |
| 2,6 | 2,5 | 50,9 | 48,7 | 3,4 | 1,8 |
| 3,4 | 2,6 | 68,7 | 52,6 | 3,3 | 2,7 |
| 3,5 | 3,0 | 70,3 | 60,9 | 3,5 | 3,0 |
| 3,3 | 2,7 | 64,7 | 54,0 | 3,3 | 2,7 |
| 3,5 | 3,0 | 70,3 | 60,9 | 3,5 | 3,0 |
| 3,4 | 2,6 | 68,7 | 52,6 | 3,4 | 2,6 |
| 3,4 | 4,3 | 67,7 | 86,0 | 3,4 | 4,3 |
| 2,0 | 2,2 | 39,8 | 44,3 | 2,0 | 2,2 |
| 2,1 | 2,3 | 40,7 | 44,3 | 2,1 | 2,3 |
| 2,1 | 2,5 | 40,1 | 48,9 | 2,1 | 2,5 |

Source : Enquête sur la population active

Tableau 9
Nombre et taux d'embauches et de cessations d'emploi mensuels, selon la province (suite)

| | Manitoba | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|-----------------------|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | % | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | '000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de cessations | Nombre d'embauches | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Taux de cessation | Taux d'embauche | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Taux | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | Janvier | 2,1 | 2,7 | 1,9 | 2,9 | 11,3 | 14,6 | 10,4 | 10,1 | 12,9 | 23,1 | 14,8 | 15,0 | 21,0 | 21,5 | 34,1 | 14,5 | 15,5 | 12,2 |
| | Février | 2,7 | 2,7 | 1,8 | 12,2 | 11,4 | 9,8 | 12,9 | 14,0 | 15,2 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | | | |
| | Mars | 2,3 | 2,1 | 1,4 | 12,2 | 11,4 | 7,6 | 14,7 | 14,7 | 15,2 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | | | |
| | Avril | 2,5 | 2,5 | 2,4 | 13,7 | 13,7 | 12,9 | 14,0 | 14,0 | 15,2 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | | | |
| | Mai | 4,0 | 4,0 | 2,5 | 22,3 | 22,3 | 14,0 | 14,0 | 14,0 | 15,2 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | | | |
| | Juin | 4,1 | 4,1 | 2,7 | 23,3 | 23,3 | 15,2 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | 14,4 | 14,4 | 14,4 | | | |
| | Juillet | 4,0 | 4,0 | 3,6 | 23,1 | 23,1 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | 14,4 | 14,4 | 14,4 | 14,4 | | | |
| | Août | 2,5 | 2,5 | 2,9 | 14,4 | 14,4 | 16,6 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | 14,4 | 14,4 | 14,4 | | | |
| | Septembre | 5,1 | 5,1 | 5,9 | 29,4 | 29,4 | 34,1 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | | | |
| | Octobre | 2,6 | 2,6 | 2,8 | 14,9 | 14,9 | 15,5 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | | | |
| | Novembre | 2,7 | 2,7 | 2,8 | 14,9 | 14,9 | 15,5 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | | | |
| | Décembre | 2,1 | 2,1 | 2,2 | 11,8 | 11,8 | 12,2 | 14,7 | 14,7 | 15,2 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | | | |
| 1999 | Janvier | 2,1 | 2,7 | 1,9 | 2,9 | 11,3 | 14,6 | 10,4 | 10,1 | 12,9 | 23,1 | 14,8 | 15,0 | 21,0 | 21,5 | 34,1 | 14,5 | 15,5 | 12,2 |
| | Février | 2,7 | 2,7 | 1,8 | 12,2 | 11,4 | 9,8 | 12,9 | 14,0 | 15,2 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | | | |
| | Mars | 2,3 | 2,1 | 1,4 | 12,2 | 11,4 | 7,6 | 14,7 | 14,7 | 15,2 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | | | |
| | Avril | 2,5 | 2,5 | 2,4 | 13,7 | 13,7 | 12,9 | 14,0 | 14,0 | 15,2 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | | | |
| | Mai | 4,2 | 4,1 | 2,7 | 23,1 | 23,1 | 14,8 | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 14,8 | 14,8 | 14,8 | 14,8 | 14,8 | | | |
| | Juin | 4,1 | 4,1 | 2,7 | 23,0 | 23,0 | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 14,8 | 14,8 | 14,8 | 14,8 | 14,8 | | | |
| | Juillet | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 21,1 | 21,1 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | | | |
| | Août | 2,9 | 2,9 | 2,4 | 16,2 | 16,2 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | 21,0 | | | |
| | Septembre | 5,1 | 5,1 | 5,9 | 29,4 | 29,4 | 34,1 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | 14,5 | | | |
| | Octobre | 2,6 | 2,6 | 2,8 | 14,9 | 14,9 | 15,5 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | | | |
| | Novembre | 2,7 | 2,7 | 2,8 | 14,9 | 14,9 | 15,5 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | 12,2 | | | |
| | Décembre | 2,1 | 2,1 | 2,2 | 11,8 | 11,8 | 12,2 | 14,7 | 14,7 | 15,2 | 20,8 | 16,6 | 28,8 | 17,2 | 15,6 | 14,4 | | | |

Tableau 9
Nombre et taux d'embauches et de cessations d'emploi mensuels, selon la province (suite)

| Québec | | | | | | |
|---------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|-------|-------|
| | Taux de d'embauche | Taux de cessation | Nombre d'embauches | Nombre de cessations | | |
| 1998 | Janvier | 1,9 | 3,3 | 62,2 | 108,7 | 59,4 |
| | Février | 2,4 | 1,9 | 74,9 | 59,4 | 46,5 |
| | Mars | 2,2 | 1,4 | 71,0 | 46,5 | 69,6 |
| | Avril | 2,7 | 2,1 | 89,1 | 69,6 | 63,9 |
| | Mai | 3,7 | 1,9 | 123,0 | 63,9 | 103,7 |
| | Juin | 5,2 | 3,0 | 181,0 | 103,7 | 118,3 |
| | Juillet | 4,4 | 3,4 | 155,1 | 118,3 | 89,4 |
| | Août | 2,7 | 2,6 | 95,3 | 89,4 | 210,9 |
| | Septembre | 4,2 | 5,9 | 148,4 | 210,9 | 88,0 |
| | Octobre | 2,7 | 2,6 | 93,3 | 88,0 | 91,9 |
| | Novembre | 2,5 | 2,7 | 84,2 | 91,9 | 102,5 |
| | Décembre | 2,7 | 3,0 | 91,4 | 102,5 | 99,7 |
| 1999 | Janvier | 1,8 | 3,0 | 61,8 | 99,7 | 69,5 |
| | Février | 2,6 | 2,1 | 86,9 | 69,5 | 53,2 |
| | Mars | 2,0 | 1,6 | 66,9 | 53,2 | 85,5 |
| | Avril | 2,7 | 2,6 | 89,1 | 85,5 | 71,1 |
| | Mai | 4,2 | 2,1 | 144,6 | 71,1 | 99,6 |
| | Juin | 5,2 | 2,8 | 186,0 | 99,6 | 105,9 |
| | Juillet | 3,9 | 3,0 | 140,6 | 105,9 | 138,0 |
| | Août | 3,0 | 3,8 | 108,3 | 138,0 | 166,0 |
| | Septembre | 3,8 | 4,7 | 134,4 | 166,0 | 80,0 |
| | Octobre | 2,9 | 2,3 | 102,7 | 80,0 | 96,1 |
| | Novembre | 2,4 | 2,7 | 85,0 | 96,1 | 78,8 |
| | Décembre | 2,4 | 2,3 | 84,9 | 78,8 | 163,1 |
| Ontario | Janvier | 2,3 | 3,0 | 124,3 | 163,1 | 100,9 |
| | Février | 2,2 | 1,9 | 117,3 | 100,9 | 77,0 |
| | Mars | 1,7 | 1,4 | 94,0 | 77,0 | 92,4 |
| | Avril | 2,2 | 1,7 | 117,7 | 92,4 | 119,6 |
| | Mai | 3,7 | 2,1 | 207,4 | 119,6 | 136,7 |
| | Juin | 3,5 | 2,4 | 199,9 | 136,7 | 152,9 |
| | Juillet | 3,5 | 2,6 | 204,5 | 152,9 | 120,6 |
| | Août | 2,3 | 2,1 | 129,7 | 120,6 | 317,0 |
| | Septembre | 3,7 | 5,4 | 217,1 | 317,0 | 131,9 |
| | Octobre | 2,8 | 2,3 | 159,4 | 131,9 | 116,8 |
| | Novembre | 2,3 | 2,1 | 133,7 | 116,8 | 122,1 |
| | Décembre | 2,1 | 2,1 | 118,4 | 122,1 | 172,7 |
| 1999 | Janvier | 1,8 | 3,0 | 102,2 | 172,7 | 100,7 |
| | Février | 1,9 | 1,8 | 107,5 | 100,7 | 82,6 |
| | Mars | 1,7 | 1,5 | 98,1 | 82,6 | 103,2 |
| | Avril | 2,2 | 1,8 | 126,5 | 103,2 | 117,4 |
| | Mai | 3,7 | 2,0 | 213,0 | 117,4 | 142,1 |
| | Juin | 3,5 | 2,4 | 210,1 | 142,1 | 175,3 |
| | Juillet | 3,4 | 2,9 | 204,3 | 175,3 | 153,3 |
| | Août | 2,9 | 2,6 | 171,0 | 153,3 | 315,8 |
| | Septembre | 3,2 | 5,2 | 193,6 | 315,8 | 122,5 |
| | Octobre | 2,7 | 2,1 | 161,1 | 122,5 | 120,9 |
| | Novembre | 2,2 | 2,1 | 130,9 | 120,9 | 104,9 |
| | Décembre | 1,7 | 1,8 | 99,9 | 104,9 | |

Tableau 9
Nombre et taux d'embauches et de cessations d'emploi mensuels, selon la province (suite)

| | | % | | '000 | |
|-------------------|-----------|--------------------|-----------------------|-------------------------|--|
| | | Taux de cession | Nombre d'embauches | Nombre de cessations | |
| Nouvelle-Écosse | | | | | |
| 1998 | Janvier | 4,0 | 11,4 | 15,9 | |
| | Février | 3,6 | 15,1 | 14,1 | |
| | Mars | 2,6 | 12,3 | 10,3 | |
| | Avril | 3,2 | 13,1 | 12,6 | |
| | Mai | 6,1 | 24,9 | 13,7 | |
| | Juin | 6,9 | 29,8 | 13,9 | |
| | Juillet | 5,2 | 22,8 | 16,3 | |
| | Août | 3,7 | 16,1 | 13,2 | |
| | Septembre | 5,2 | 23,0 | 36,2 | |
| | Octobre | 3,3 | 13,8 | 14,4 | |
| | Novembre | 3,7 | 15,5 | 15,2 | |
| | Décembre | 3,8 | 15,7 | 14,1 | |
| 1999 | Janvier | 2,7 | 4,4 | 17,9 | |
| | Février | 2,6 | 10,5 | 11,5 | |
| | Mars | 2,4 | 9,5 | 7,2 | |
| | Avril | 4,1 | 16,5 | 11,8 | |
| | Mai | 5,7 | 24,0 | 13,1 | |
| | Juin | 6,8 | 29,9 | 16,8 | |
| | Juillet | 5,9 | 26,6 | 17,1 | |
| | Août | 3,8 | 16,9 | 15,0 | |
| | Septembre | 4,9 | 22,1 | 36,1 | |
| | Octobre | 3,4 | 14,8 | 15,8 | |
| | Novembre | 3,4 | 14,3 | 16,3 | |
| | Décembre | 3,8 | 16,3 | 13,5 | |
| Nouveau-Brunswick | | | | | |
| 1998 | Janvier | 2,7 | 4,4 | 17,9 | |
| | Février | 2,6 | 10,5 | 11,5 | |
| | Mars | 2,4 | 9,5 | 7,2 | |
| | Avril | 4,1 | 16,5 | 11,8 | |
| | Mai | 5,7 | 24,0 | 13,1 | |
| | Juin | 6,8 | 29,9 | 16,8 | |
| | Juillet | 5,9 | 26,6 | 17,1 | |
| | Août | 3,8 | 16,9 | 15,0 | |
| | Septembre | 4,9 | 22,1 | 36,1 | |
| | Octobre | 3,4 | 14,8 | 15,8 | |
| | Novembre | 3,4 | 14,3 | 16,3 | |
| | Décembre | 3,8 | 16,3 | 13,5 | |
| 1999 | Janvier | 2,9 | 4,6 | 15,1 | |
| | Février | 2,9 | 9,1 | 9,0 | |
| | Mars | 2,8 | 9,0 | 8,1 | |
| | Avril | 3,7 | 12,0 | 10,6 | |
| | Mai | 8,1 | 27,3 | 9,4 | |
| | Juin | 7,2 | 26,0 | 16,5 | |
| | Juillet | 5,6 | 20,7 | 16,6 | |
| | Août | 4,2 | 15,3 | 15,7 | |
| | Septembre | 5,6 | 21,1 | 34,7 | |
| | Octobre | 2,9 | 10,0 | 18,1 | |
| | Novembre | 2,3 | 8,0 | 15,1 | |
| | Décembre | 2,8 | 9,6 | 16,7 | |

Tableau 9
Nombre et taux d'embauches et de cessations d'emploi mensuels, selon la province

| Terre-Neuve | | | | | |
|-----------------------|-----------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|
| | | Taux de d'embauche | Taux de cessation | Nombre d'embauches | Nombre de cessations |
| % | | | | | |
| '000 | | | | | |
| 1998 | Janvier | 4,2 | 7,3 | 8,1 | 14,1 |
| | Février | 4,5 | 2,8 | 8,4 | 5,3 |
| | Mars | 4,3 | 3,5 | 8,0 | 6,5 |
| | Avril | 4,7 | 3,7 | 8,8 | 7,0 |
| | Mai | 8,5 | 3,6 | 16,7 | 7,1 |
| | Juin | 11,6 | 4,0 | 25,1 | 8,6 |
| | Juillet | 10,4 | 5,7 | 24,0 | 13,1 |
| | Août | 4,3 | 5,5 | 9,6 | 12,5 |
| | Septembre | 8,5 | 12,0 | 19,3 | 27,0 |
| | Octobre | 6,6 | 4,8 | 14,1 | 10,3 |
| | Novembre | 4,8 | 6,0 | 10,3 | 12,7 |
| | Décembre | 4,4 | 5,2 | 9,3 | 10,8 |
| 1999 | Janvier | 4,9 | 6,1 | 9,9 | 12,3 |
| | Février | 4,7 | 3,8 | 9,1 | 7,4 |
| | Mars | 3,6 | 4,0 | 7,0 | 7,7 |
| | Avril | 5,0 | 4,0 | 9,8 | 7,8 |
| | Mai | 10,7 | 3,5 | 22,1 | 7,2 |
| | Juin | 11,1 | 3,9 | 25,7 | 9,1 |
| | Juillet | 10,1 | 4,7 | 24,4 | 11,4 |
| | Août | 5,1 | 6,3 | 12,4 | 15,4 |
| | Septembre | 5,6 | 10,4 | 13,1 | 24,2 |
| | Octobre | 4,1 | 6,6 | 9,2 | 14,9 |
| | Novembre | 3,9 | 5,1 | 8,6 | 11,2 |
| | Décembre | 3,9 | 7,2 | 8,7 | 15,8 |
| Ile-du-Prince-Édouard | | | | | |
| 1998 | Janvier | 3,4 | 5,8 | 2,0 | 3,4 |
| | Février | 4,6 | 3,6 | 2,6 | 2,1 |
| | Mars | 5,2 | 3,1 | 3,0 | 1,8 |
| | Avril | 5,2 | 4,9 | 3,0 | 2,9 |
| | Mai | 15,5 | 3,5 | 10,1 | 2,3 |
| | Juin | 8,8 | 5,3 | 6,2 | 3,7 |
| | Juillet | 9,3 | 8,7 | 6,9 | 3,7 |
| | Août | 3,8 | 3,5 | 2,7 | 2,4 |
| | Septembre | 8,0 | 14,0 | 5,9 | 10,3 |
| | Octobre | 4,6 | 7,4 | 3,1 | 4,9 |
| | Novembre | 3,9 | 8,3 | 2,5 | 5,4 |
| | Décembre | 3,5 | 6,7 | 2,1 | 4,0 |
| 1999 | Janvier | 3,1 | 5,7 | 1,8 | 3,3 |
| | Février | 3,3 | 2,6 | 1,9 | 1,5 |
| | Mars | 3,7 | 3,2 | 2,1 | 1,8 |
| | Avril | 4,5 | 2,9 | 2,6 | 1,7 |
| | Mai | 13,6 | 4,6 | 8,9 | 3,0 |
| | Juin | 10,4 | 4,6 | 7,3 | 3,3 |
| | Juillet | 6,7 | 6,8 | 4,9 | 5,0 |
| | Août | 5,3 | 5,5 | 3,8 | 4,0 |
| | Septembre | 5,7 | 11,4 | 4,1 | 8,2 |
| | Octobre | 5,6 | 7,6 | 3,8 | 5,2 |
| | Novembre | 3,3 | 7,8 | 2,2 | 5,2 |
| | Décembre | 2,7 | 5,3 | 1,7 | 3,3 |

Statistique Canada, *Le point sur la population active: Les jeunes et le marché du travail 1998-99*, n° 71-005-XPB au catalogue, Automne 1999.

Statistique Canada, *Les mouvements de la main-d'œuvre dans l'économie canadienne: Embauches et cessations d'emploi, 1978 à 1989*, n° 71-539 au catalogue, 1992.

Statistique Canada, *Mises à pied permanentes, démissions et embauches dans l'économie canadienne, 1978-1995*, n° 71-539-XPB ou 71-539-XIB au catalogue, Juin 1998.

Strobl, E.A., Walsh, P.P. et Barry, F., «Aggregate Job Creation, Job Destruction and Job Turnover in the Irish Manufacturing Sector», dans *The Economic and Social Review*, Vol. 29, n° 1, janvier 1998.

Méthodologie de l'enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements. Rémunérés, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélèvement de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est environ 53,000 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il

s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies aux fins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq-sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtés des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans ou plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réduisant les réponses données à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

Note sur le changement apporté aux données selon les secteurs public et privé ainsi qu'aux données selon la profession

Afin d'harmoniser ses concepts à ceux des autres sources de Statistique Canada, l'EPA a récemment adopté une nouvelle définition des secteurs public et privé. Au lieu d'être basée uniquement sur la propriété, la nouvelle définition se fonde également sur le financement public ou privé du lieu de travail. Les individus travaillant dans les hôpitaux et les universités ont été les plus touchés par ce changement conceptuel. Afin de conserver, autant que possible, une cohérence chronologique, les travailleurs de ces industries ont été reclassés du secteur privé au secteur public, en remontant jusqu'à 1976.

Toutefois, il n'a pas été possible d'effectuer une révision pour tous les travailleurs affectés par ce changement de concept. Ainsi, les estimations de l'emploi public antérieures à juin 1999 (alors que le changement a été totalement appliqué) qui ne sont pas désaisonnalisées sont quelque peu inférieures. Afin de mieux refléter les changements réels dans l'emploi des secteurs public et privé et afin d'éviter un bris dans les séries, les séries chronologiques désaisonnalisées ont été modifiées. De

Le roulement de la main-d'œuvre : une vue d'ensemble par George Lemaître, Garnett Picot et Scott Murray, Été 1992

Le roulement de la main-d'œuvre : les embauches par Diane Galarneau, Été 1992.

Autres références

Burgess, S., Lane, J. et Stevens, D., «Job Flows and Worker Flows : Issues and evidence from a panel of US firms», dans *The flow analysis of labour markets*, Routledge, 1996.

Heisz, A. et Côté, S., «Les emplois sont-ils moins stables dans le secteur tertiaire?» dans *Indicateurs des services*, n° 63-016-XPB au catalogue, Statistique Canada, Vol. 5, n° 2, 2^{ème} trimestre 1998.

Marshall, K., "La saisonnalité de l'emploi" dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, Printemps 1999.

Picot, G. et Baldwin, J., «Le comportement des démissions et des mises à pied au Canada, 1^{re} partie», dans *L'Observateur économique canadien*, n° 11-010-XPB au catalogue, Statistique Canada, Octobre 1990.

Picot, G. et Baldwin, J., «Le comportement des démissions et des mises à pied au Canada, 2^{ème} partie», dans *L'Observateur économique canadien*, n° 11-010-XPB au catalogue, Statistique Canada, Décembre 1990.

Picot, G. et Heisz, A., *The performance of the 1990s Labour Market*, Documents de recherche n° 148, Direction des études analytiques, n° 11F0019MIF00148 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 2000.

Picot, G., Lemaître, G. et Kuhn, «Les marchés du travail et les mises à pied au cours des deux dernières récessions», dans *L'Observateur économique canadien*, n° 11-010-XPB au catalogue, Statistique Canada, Mars 1994.

Picot, G. et Pypier, W., *Licenciements et travailleurs déplaçés : variations cycliques, secteurs les plus touchés et expérience après le licenciement*, Documents de recherche n° 55, Direction des études analytiques, Statistique Canada, Ottawa, 1993.

Picot, G., Lin, Z. et Pypier, W., *Les mises à pied permanentes au Canada : une vue d'ensemble et analyse longitudinale*, Documents de recherche n° 103, Direction des études analytiques, n° 11F0010MIF97103 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997.

Scheitkat, Ronald, «Flows in Labour Markets: Concepts and International comparative results», dans *The flow analysis of labour markets*, Routledge, 1996.

Les heures hebdomadaires moyennes sont disponibles pour le Canada, les provinces et les territoires, selon des niveaux détaillés d'industrie. Les estimations pour les heures travaillées incluant et excluant le temps supplémentaire sont disponibles pour les salariés rémunérés à l'heure et la semaine normale de travail est disponible pour les employés. Les heures moyennes sont calculées en divisant le nombre total d'heures par le nombre d'emplois. Pour plus de renseignements, communiquez avec le service à la clientèle par téléphone au (613) 951-4090 ou par courrier électronique à labour@statcan.ca.

Division des données régionales et administratives (DDRA)

À partir des déclarations de revenus remplies chaque année par les Canadiens, la Division des données régionales et administratives produit des données économiques et démographiques. Plus de vingt millions de fichiers sont traités chaque année pour offrir les données les plus détaillées et les plus précises possible. De fait, ces renseignements couvrent approximativement 96 % de la population canadienne. Les données sont jumelées à un certain nombre de fichiers géographiques ce qui permet aux clients d'obtenir des données pour des régions aussi petites que des itinéraires de facteur. Diverses banques de données ont été conçues afin d'extraire rapidement des renseignements selon les besoins particuliers des utilisateurs. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Paul Francoeur au (613) 951-4743 ou par courrier électronique à paul@statcan.ca.

Références

L'emploi et le revenu en perspective (n° 75-001-XPB au catalogue)

Cette publication analytique trimestrielle couvre un vaste éventail de sujets reliés au marché du travail et au revenu. Pour plus d'information, veuillez communiquer avec Cynthia Fortura au (613) 951-0525, e-mail : fortcyn@statcan.ca. Voici certains articles de *L'emploi et le revenu en perspective* traitant des embauches et des cessations d'emploi :

Les mise à pied permanentes, par Garnett Picot, Zhengxi Lin et Wendy Pypier, Automne 1997

La mobilité de la main-d'œuvre par Mary Sue Devereaux et Georges Lemaître, Hiver 1992

Le roulement de la main-d'œuvre : les démissions par René Morissette, Garnett Picot et Wendy Pypier, Automne 1992

Le roulement de la main-d'œuvre : les mises à pieds par Garnett Picot, Automne 1992

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe.

Temporaire – Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois déterminés ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires.

Temps partiel – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Temps plein – L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Travailleurs âgés – Travailleurs âgés 55 ans et plus.

Travailleurs autonomes – Comprend les propriétaires actifs d'entreprises constituées ou non en société, avec ou sans aide rémunérée, et les travailleurs familiaux non rémunérés. Comprend également les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants et livreurs de journaux).

Sources des données

Enquête sur la population active (EPA)

La présente publication utilise principalement les données de l'EPA qui est disponibles dans la *Revue chronologique de la population active sur CD-ROM, 1999* (n° 71F0004XCB au catalogue), *Information population active* (n° 71-001-PPB au catalogue) et *Statistiques chronologiques sur la population active, 1999* (n° 71-201-XPB au catalogue). Les données non publiées peuvent être obtenues contre recouvrement des coûts.

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

L'EDTR, conduite par Statistique Canada, est une enquête longitudinale qui est effectuée auprès des ménages.

Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLM)

Le FDLM provient des relevés d'emploi de Développement des ressources humaines Canada et des feuillets T4 Supplémentaire de Revenu Canada. La loi exige qu'un relevé d'emploi (RE) soit délivré par l'employeur à tout salarié occupant un emploi assurable et dont la rémunération est interrompue. Les données RE indiquent entre autres la raison de l'interruption ou de la cessation de l'emploi. Les dossiers de Revenu Canada renseignent sur le nombre total de personnes occupées. En puisant à ces deux sources de données, on peut connaître le nombre de personnes qui s'exposent à une cessation d'emploi et le nombre de celles qui sont effectivement mises en cessation. Ajoutons que ce sont des données longitudinales, c'est-à-dire qui décrivent les mêmes travailleurs sur un certain nombre d'années. La Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada a combiné ces sources avec une source d'information longitudinale sur les entreprises pour créer un «fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre». Pour plus de renseignements au sujet de ce fichier, veuillez communiquer avec Richard Dupuy au (613) 951-3611 ou par courrier électronique à rdupuy@statcan.ca.

Recensement de la population

Le recensement, qui a lieu à tous les cinq ans depuis 1971, recueille de l'information relative au marché du travail auprès d'un ménage sur cinq. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Michel Côté au (613) 951-6896, ou par courrier électronique à cotemic@statcan.ca.

L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures (EERH)

L'EERH recueille des renseignements auprès des entreprises, servant principalement à fournir des estimations mensuelles pour les salariés inscrits sur la liste de paye. Les gains hebdomadaires et horaires moyens, ainsi que

heures habituellement travaillées par le nombre total de personnes occupées.

Nouvelle embauche – Les personnes nouvellement embauchées sont ceux qui débutent un emploi ou une entreprise entre la fin de la période de référence précédente et la fin de la période de référence actuelle.

Personnes cumulant des emplois – Personnes qui, durant la semaine de référence, occupaient deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «cumulards».

Population active – Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Produit intérieur brut (PIB) – Valeur sans double compte de la production réalisée à l'intérieur des frontières du Canada, sans égard à la propriété des facteurs de production. Le produit intérieur brut peut être en termes de dépenses ou en termes de revenus et évalué au coût des facteurs ou aux prix du marché.

Profession – Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquête n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Situation vis-à-vis de l'emploi – Il existe deux grandes catégories de travailleurs, soit ceux qui travaillaient pour autrui et ceux qui travaillaient à leur propre compte. Voir **Employés** et **Travailleurs indépendants**.

Situation vis-à-vis de l'activité – Désigne la situation de la population active âgée de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) est soit occupé, soit en chômage, soit inactif.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple, les femmes âgées de 55 à 64 ans) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux d'emploi (rapport emploi/population) – Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe.

même employeur pendant différentes périodes, la durée d'emploi correspond à la période la plus récente pendant laquelle l'employé a travaillé sans interruption.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Emploi principal – Lorsqu'un enquêteur a plus d'un emploi, l'emploi auquel il consacre habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. Les données produites sur le travail à temps plein ou à temps partiel, sur la branche d'activité et sur la profession à partir des résultats de l'enquête se rapportent à l'emploi principal, de même que les données sur les employés qui concernent le salaire, la situation vis-à-vis de la syndicalisation, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail.

Employés – Personnes qui travaillent à titre d'employés dans une firme ou une entreprise et les personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement de propriété de l'État, comme une école ou un hôpital.

Emplois des secteurs public et privé – Le secteur public comprend les administrations municipales, provinciales et fédérales, ainsi que les sociétés d'État, les Régies des alcools et les autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques. Le secteur privé comprend tous les autres employés et travailleurs indépendants propriétaires d'entreprises (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés qui travaillent dans ces entreprises) et les travailleurs indépendants qui ne possèdent pas une entreprise. La définition a été modifiée en janvier 1999 afin d'harmoniser les données de l'EPA pour les secteurs public et privé à la norme du Système de comptabilité nationale. Avant janvier 1999, le concept de «propriété» était utilisé à titre de base de classification pour les institutions de soins de santé et les universités dans le secteur public aux fins de l'EPA. Depuis janvier 1999, le concept de «financement» est utilisé. En conséquence, tous les employés d'hôpitaux et d'universités sont maintenant classés dans le secteur public. Les données historiques ont été révisées afin de refléter cette nouvelle définition.

Groupe d'âge principal – Personnes âgées de 25 à 54 ans.

Jeunes – Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Moyenne des heures habituellement travaillées – Le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine est obtenu en divisant le nombre total des

Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête

Le Guide de l'Enquête sur la population active (n° 71-543-GIF au catalogue) peut être consulté sur notre site Internet : http://www.statcan.ca/francais/concepts/labour/index_f.htm

- Contexte et objectifs
 - Détermination de la situation vis-à-vis de l'activité
 - Concepts et définitions (incluant des notes sur les changements apportés en 1997)
 - Collecte des données
 - Méthodologie de l'enquête
 - Traitement des données
 - Qualité des données
 - Produits et services d'information
 - Description géographique des régions intraprovinciales
 - Questionnaire
- Le guide est également disponible sur le CD-ROM de la *Revue chronologique de la population active* (n° 71F0004XCB au catalogue).

Définitions

Adultes – Personnes âgées de 25 ans et plus.

Branche d'activité (industrie) – Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquête travaille (emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

Cessation d'emploi permanente – On compte parmi les cessations d'emploi permanentes les personnes ayant cessé de travailler à un emploi ou à une entreprise au cours de la période qui s'étend du début de la période de référence précédente au début de la période de référence actuelle.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui étaient sans emploi au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, à moins d'avoir été mis à pied temporairement ou de commencer un nouvel emploi dans les quatre prochaines semaines.

Désaisonnalisation – Les fluctuations dans les séries chronologiques d'ordre économique sont causées par les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers. Une série désaisonnalisée est une série dans laquelle on a

supprimé les mouvements saisonniers. Ces derniers sont définis comme étant causés par des événements annuels réguliers tels que les variations des conditions climatiques, les vacances, les cycles agricoles et les cycles de production et de vente au détail durant la période de Noël et de Pâques. Il faut souligner que les séries désaisonnalisées présentent des fluctuations irrégulières de même que des fluctuations cycliques à long terme.

Le programme de désaisonnalisation est un programme informatique complexe qui détermine les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers d'une série sur un certain nombre d'années et qui, d'après les mouvements antérieurs, donne des estimations de facteurs saisonniers pertinents en regard aux données actuelles. Sur une base annuelle, les séries chronologiques des données désaisonnalisées sont révisées à la lumière de la plus récente information sur les changements dans la saisonnalité.

Durée de l'emploi – Nombre de mois ou d'années consécutifs pendant lesquels une personne a travaillé pour l'employeur actuel (ou, si l'enquête a travaillé au cours des douze derniers mois, le plus récent employeur). Peu importe que l'employé ait occupé plus d'un emploi ou travaillé à plus d'un endroit, si l'employeur est demeuré le même, on considère que la période d'emploi est ininterrompue. Cependant, si une personne a travaillé pour le

employés terminant un emploi pour lequel ils touchaient des gains assurables selon le programme d'assurance-emploi. Parce que tous les travailleurs ne sont pas couverts par le programme d'assurance-emploi, le nombre de cessations d'emploi selon le FDLM devrait être inférieur à celui de l'EPA, lequel inclut toutes les personnes quit- tant ou perdant un emploi (incluant également les travailleurs indépendants).

Deuxièmement, en ce qui a trait aux cessations «perma- nentes», la définition de l'EPA est moins restrictive. Selon l'EPA, une mise à pied est permanente si l'employé ne s'attend pas à être rappelé et s'il n'y a pas de condi- tions concernant la durée de la mise à pied. En ce qui concerne le FDLM, une cessation d'emploi est perma- nente uniquement si elle est de long terme (par exemple, seulement si l'employé n'a pas été rappelé à son emploi depuis un an).

Le calcul des embauches dans le FDLM est basé sur le nombre de cessations permanentes plus la variation annuelle du niveau de l'emploi. Par conséquent, l'expli- cation donnée concernant le fait que les taux de cessation d'emploi du FDLM soient relativement plus bas que ceux de l'EPA s'applique aussi aux taux d'embauche relative- ment plus bas du FDLM.

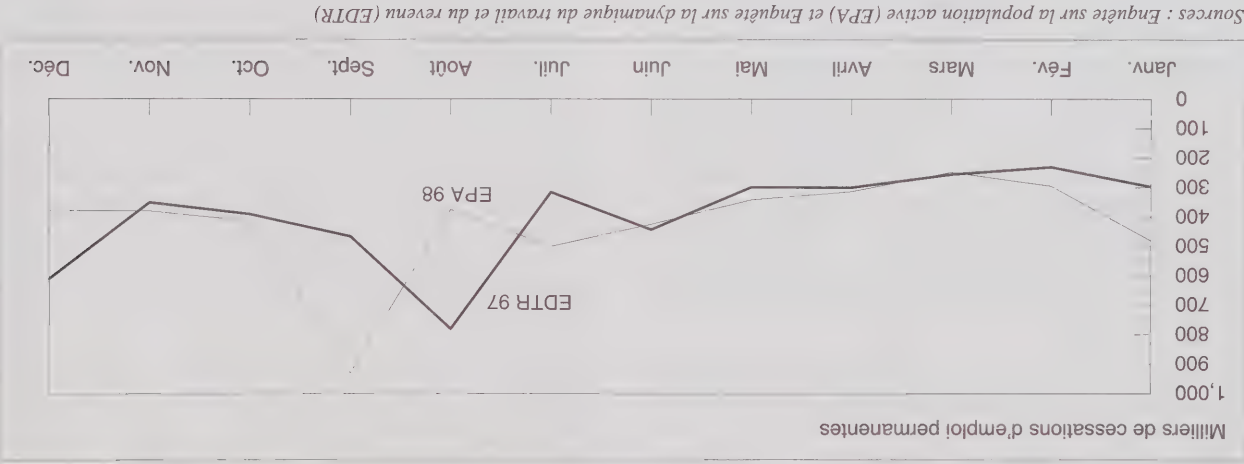
Comparativement aux taux d'embauche et de cessation d'emploi obtenus du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLM), ceux obtenus à partir de l'EPA suivent sensiblement le même schéma au niveau provincial. Ceci étant, les taux d'embauche et de sépara- tion tendent à être plus élevés dans l'Est et ce, selon les deux sources de données. Cependant, les taux de l'EPA sont constamment plus hauts que ceux du FDLM.

En 1998, le taux d'embauche annuel selon l'EPA était de 29 %, soit bien plus élevé que celui de 21 % enregis- tré par le FDLM en 1996. De la même manière, le taux de cessation d'emploi annuel de l'EPA était de 26 % en 1998 alors qu'il était de 20 % pour le FDLM en 1995.

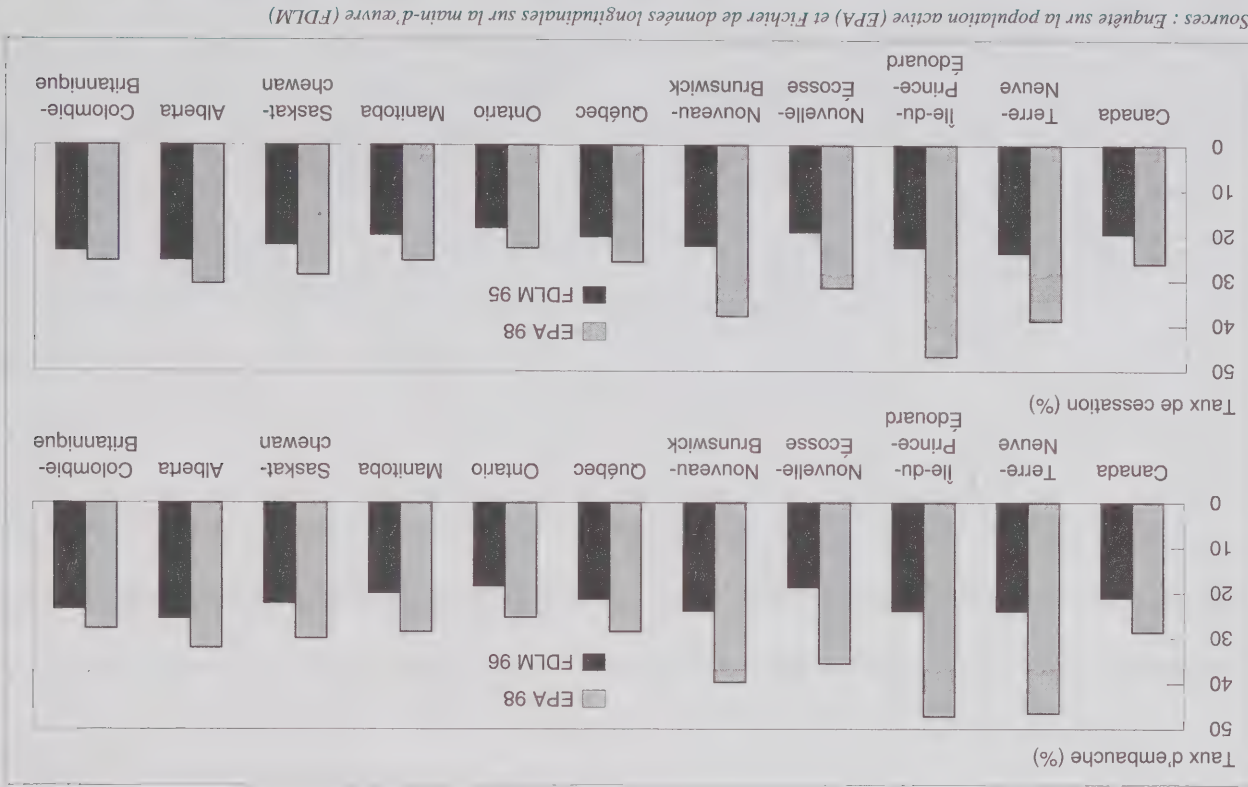
Plusieurs hypothèses peuvent être émises sur les rai- sons expliquant le fait que les résultats de l'EPA soient plus élevés. Les périodes de référence différentes consti- tuent sans aucun doute l'une des causes principales expliquant l'écart. Par contre, les taux d'embauche et de cessation d'emploi n'ont jamais été aussi hauts que ceux de l'EPA.

Il existe quelques autres raisons pouvant expliquer l'écart dans les taux de cessation d'emploi. D'abord, le FDLM est construit à l'aide des relevés d'emploi de Développement des ressources humaines Canada. Ces relevés d'emploi sont émis uniquement dans le cas des

Graphique 15
Alors que les données sont encore similaires, les cessations d'emploi de la fin de l'été surviennent en septembre pour l'EPA et en août pour l'EDTR.



Graphique 16
La tendance des taux annuels d'embauche et de cessation par province de l'EPA sont similaires à ceux du FDLM bien que les taux de l'EPA soient supérieurs.



Au mois de janvier, le nombre de nouvelles embauches de l'EPA était bien plus faible alors que le nombre de cessations d'emploi permanentes était plus élevé que pour l'EDTR. La tempête de verglas en janvier 1998, qui a laissé plusieurs personnes au Québec et en Ontario sans emploi, selon l'EPA, n'est évidemment pas reflétée dans les résultats de l'EDTR de 1997.

Plus important encore, pour l'EDTR, on attribue une date de début d'emploi en janvier aux nouveaux emplois ayant commencé avant l'année de référence et n'ayant pas été identifiés précédemment (problème à la liste). De plus, certains répondants peuvent avoir tendance à identifier janvier comme date de début pour des emplois qui ont en fait commencé à un moment donné au début de l'année de référence (télécopage).

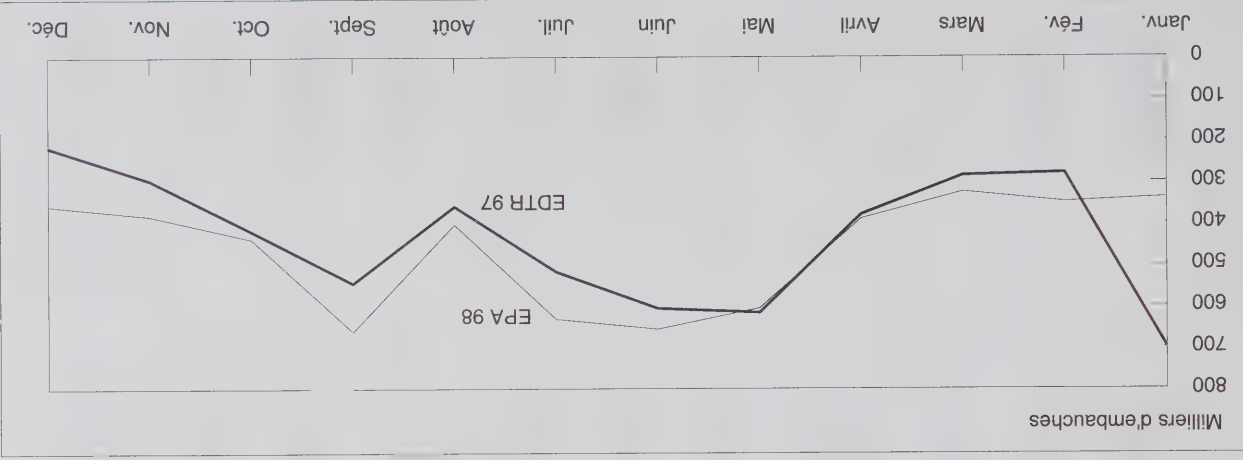
Au graphique 15, à la fin de l'été, la période de pointe des nouvelles cessations d'emploi survient en septembre pour l'EPA et en août pour l'EDTR. Pour les personnes ayant connu une cessation d'emploi au cours des deux dernières semaines du mois d'août, l'EPA les comptabilise dans les cessations d'emploi de la période de référence du mois de septembre alors que l'EDTR les considère pour le mois d'août puisque cette enquête saisit plus précisément les dates de cessations d'emploi.

embauches et les nouvelles cessations, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLM). Nous avons comparé les données de 1998 de l'EPA aux données de l'EDTR de 1997 et aux données du FDLM de 1994-95 (il s'agissait des données les plus récentes de ces deux sources au moment de la rédaction de ce rapport).

Selon les graphiques 14 et 15, il est évident que les nouvelles embauches et les nouvelles cessations d'emploi de l'EPA et de l'EDTR sont très similaires pour la plupart des mois analysés. Cependant, il existe quelques différences mineures. Le nombre d'embauches, par exemple, est généralement légèrement plus élevé pour l'EPA. Le fait que deux années différentes de données soient utilisées pourrait aider à expliquer la différence. L'année 1998 était une meilleure année que 1997 en terme d'emploi, ce qui justifie pourquoi les embauches sont plus élevées pour l'EPA.

Puisque l'entrevue de l'EDTR a lieu une fois par année et exige que l'on se remémore des événements de l'année précédente alors que celle de l'EPA a lieu à tous les mois, l'EPA de se remémorer des emplois de très courte durée. Ceci pourrait ainsi expliquer pourquoi les nouvelles embauches de l'EPA sont légèrement plus élevées que celles de l'EDTR.

Graphique 14
Outre en janvier, les données sur les nouvelles embauches de l'EPA et de l'EDTR sont très similaires.



Sources : Enquête sur la population active (EPA) et Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

des travailleurs occasionnels devrait être mise à jour à chaque fois qu'ils retournent au travail, il est connu que ce n'est pas le cas (probablement parce qu'ils ont un fort sentiment d'appartenance à cet emploi). Ainsi, ils tendent davantage à donner une «vieille» date de départ et ne sont donc pas comptés parmi les nouvelles embauches, même s'ils sont peut-être vraiment des personnes nouvellement embauchées.

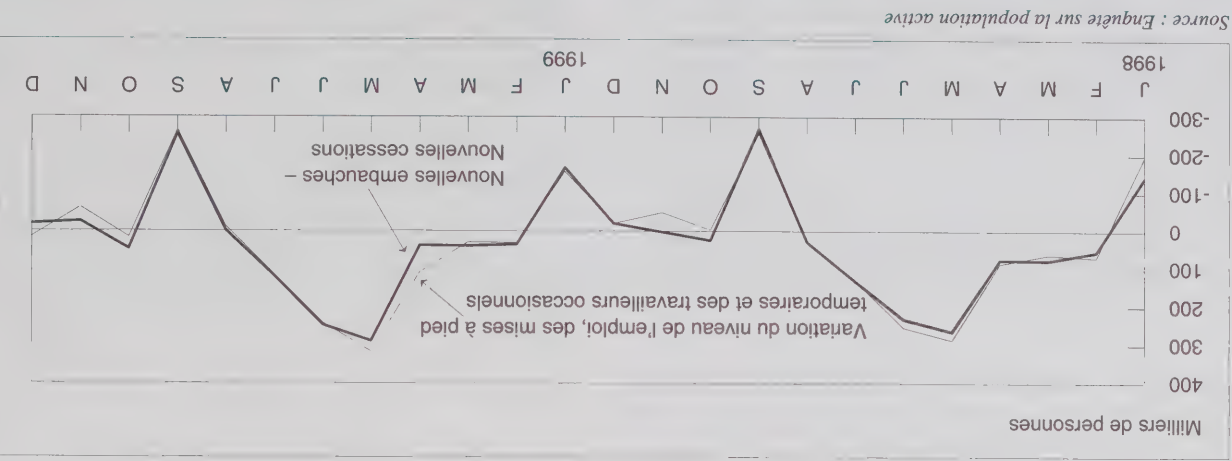
Par conséquent, l'identité doit être encore modifiée pour inclure la variation du nombre de travailleurs occasionnels qui n'ont pas travaillé au cours de la période de référence à la variation du niveau de l'emploi et à la variation du nombre de mises à pied temporaire.

Variations du niveau de l'emploi, du nombre de travailleurs occasionnels qui n'ont pas travaillé et du nombre de mises à pied temporaires entre le mois A et le mois B

$$\text{Nouvelles embauches} - \text{Nouvelles cessations au mois B} = \text{Nouvelles embauches} - \text{Nouvelles cessations au mois B} + \text{Variations du niveau de l'emploi, du nombre de travailleurs occasionnels qui n'ont pas travaillé et du nombre de mises à pied temporaires entre le mois A et le mois B}$$

Malgré ces ajustements, quelques différences entre les deux types de calcul font en sorte qu'on ne doit pas s'attendre à obtenir exactement les mêmes résultats. Notamment, les embauches et les cessations d'emploi utilisent des estimations d'une seule période de référence alors que la variation du niveau de l'emploi utilise des estimations de deux périodes subséquentes (ayant un échantillon et une population légèrement différents).

Graphique 13
Au cours des deux dernières années, les nouvelles embauches moins les nouvelles cessations étaient très similaires à la variation du niveau de l'emploi, des mises à pied et des travailleurs occasionnels.



Par exemple, une personne occupant un emploi à l'âge de 14 ans et atteignant l'âge de 15 ans fera désormais partie de la population active et aura un impact sur le niveau de l'emploi. Toutefois, puisqu'elle occupait déjà l'emploi, cette personne ne sera pas identifiée comme nouvelle embauche.

Bien que la comparaison à d'autres variables de l'EPA soit concluante, il était approprié de comparer les résultats avec ceux de d'autres sources de données. Les données de l'EPA ont été comparées aux données de deux autres enquêtes offrant de l'information sur les nouvelles embauches et 421 000 cessations d'emploi à chaque mois, pour une différence de 30 000. Ceci se compare avantageusement avec la variation mensuelle moyenne de 32 000 de l'emploi.

Les données de l'EPA se comparent aussi avantageusement à celles de autres sources

Aussi, les personnes intégrant l'EPA parce qu'elles atteignent l'âge de 15 ans ou parce qu'elles sont immatriculées pourraient ne pas être identifiées comme de nouvelles embauches bien qu'il est possible qu'elles contribuent à l'augmentation de la variation du niveau de l'emploi. Malgré certaines différences, on constate au graphique 13 que les embauches moins les cessations d'emploi suivent d'assez près le changement d'emploi net (ajusté pour les variations du nombre de mises à pied temporaires et de travailleurs occasionnels).

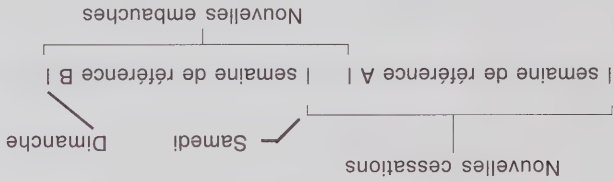
Mesure et évaluation des données de l'EPA sur les nouvelles embauches et les cessations permanentes d'emploi

Comment sont recueillies les données d'embauches et de cessations d'emploi

De nouvelles questions de l'Enquête sur la population active (EPA) ont été implantées en janvier 1998. Pour toutes les personnes de 15 ans et plus, une variable nous indique si la personne est nouvellement engagée (nouvelle embauche) et une variable nous indique si la personne a quitté ou perdu son emploi (nouvelle cessation d'emploi permanente) et ce, depuis la dernière période de référence.

Plusieurs questions clés de l'EPA font référence à la semaine incluant le 15^{ème} jour du mois, soit la semaine de référence. Pour les personnes nouvellement embauchées, la période doit s'étendre de la fin de la période de référence précédente à la fin de la période de référence actuelle. Les personnes ayant cessé de travailler à un emploi ou à une entreprise au cours de la période qui s'étend du début de la période de référence précédente au début de la période de référence actuelle sont considérées comme des nouvelles cessations d'emploi.

Figure 1
Définition des périodes de temps des nouvelles embauches et des cessations d'emploi permanentes



Il est possible qu'une même personne soit identifiée comme nouvelle embauche et nouvelle cessation au cours de la même période de référence. Par exemple, une personne peut commencer à travailler à un nouvel emploi après la fin de la période de référence précédente et le quitter ou le perdre avant le début de la semaine de référence actuelle ou une personne nouvellement embauchée pourrait avoir quitté ou perdu un emploi depuis le début de la semaine de référence précédente. Cependant, bien qu'en réalité une personne puisse être embauchée plus d'une fois au cours d'un même mois, l'EPA n'enregistre qu'un seul épisode pour les embauches tout comme pour les cessations.

Egalement, il est à noter que dans le cas spécifique des personnes cessant un emploi pour en occuper un autre au cours la période de référence actuelle, elles sont considérées comme nouvelles cessations à cette période. Autre-

Évaluation des nouvelles données de l'EPA

ment, l'ordre chronologique des événements ne serait pas respecté et à la période de référence suivante la personne serait identifiée à la fois comme occupant un emploi et comme ayant quitté ou perdu un emploi sans être identifiée comme une nouvelle embauche.

Il serait légitime de croire que la différence entre les nouvelles embauches et les nouvelles cessations d'un mois donné devrait être égale à la variation du niveau de l'emploi d'un mois à l'autre.

Nouvelles embauches - Nouvelles cessations = Variation du niveau de l'emploi entre le mois A et le mois B

Simplement à titre d'outil d'évaluation, on pourrait vouloir savoir dans quelle mesure les deux côtés de l'identité sont égaux ?

Cependant, des différences conceptuelles entre les nouvelles embauches, les nouvelles cessations d'emploi et la variation du niveau de l'emploi font en sorte que cette équation ne constitue pas un outil de comparaison adéquat pour évaluer les données sur les nouvelles embauches et les nouvelles cessations.

Tel qu'il a été mentionné antérieurement, les données sur les cessations d'emploi excluent les mises à pied temporaires. De la même façon, les personnes rappelées au travail suite à une mise à pied ne sont pas considérées dans les nouvelles embauches. Puisque les personnes en mise à pied temporaire ne sont pas considérées comme occupant un emploi, elles peuvent avoir un impact sur la variation du niveau de l'emploi, mais pas sur les nouvelles embauches ou cessations.

Ainsi, conceptuellement, la différence entre les nouvelles embauches et les nouvelles cessations permanentes d'emploi serait davantage comparable à la variation du niveau de l'emploi plus la variation du nombre de mises à pied temporaire.

Il est aussi nécessaire d'ajouter un autre groupe à cette identité, celui des travailleurs occasionnels. Tout comme pour les personnes en mise à pied temporaire, les travailleurs occasionnels n'ayant pas travaillé au cours de la semaine de référence ne sont pas considérées comme occupant un emploi. Bien que la date de début d'emploi

■ Une fois de plus, l'Ontario, où les taux d'embauche et de cessation d'emploi sont les plus faibles et où seulement 10 % des employés occupent un emploi qu'ils considèrent temporaire, se distingue de Terre-Neuve.

Si le nombre d'emplois temporaires est particulièrement élevé dans les provinces de l'Atlantique, c'est principalement parce que le travail y revêt un caractère plus saisonnier que dans les autres provinces. Par conséquent, le caractère saisonnier du travail a une influence sur les taux d'embauche et de cessation d'emploi par province.

Marshall (1999) a conçu une façon de mesurer le caractère saisonnier de l'emploi. Une fois qu'on a calculé la moyenne annuelle de la valeur absolue de l'écart entre l'estimation désaisonnalisée et l'estimation non désaisonnalisée de l'ÉPA, on divise ce résultat par l'estimation annuelle moyenne de l'emploi afin de déterminer le taux annuel de variation saisonnière.

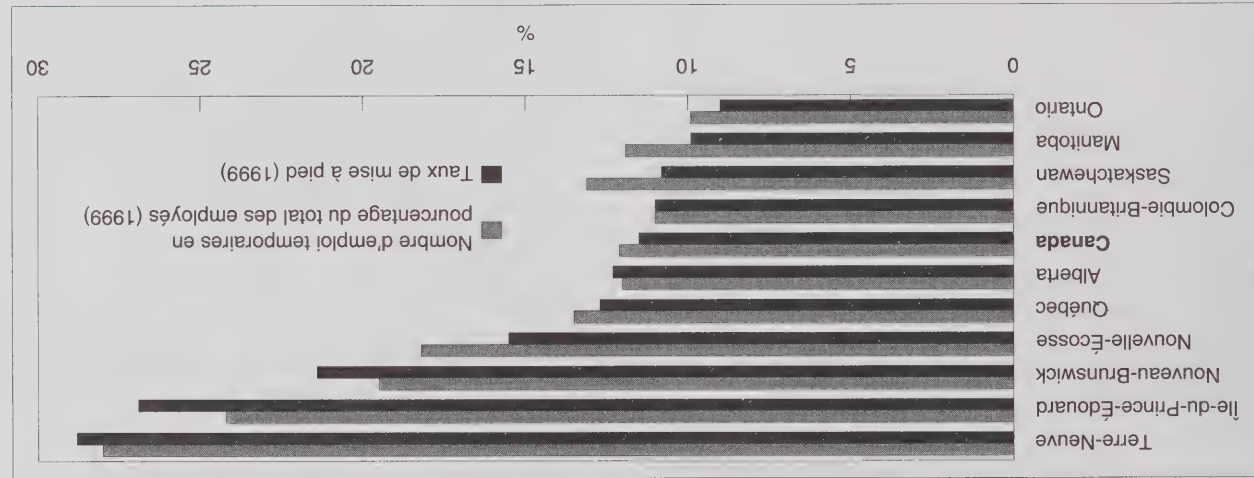
Au graphique 12, on peut constater que le haut degré d'embauches dans l'Est se reflète dans le caractère saisonnier de l'emploi dans ces provinces. Cette mesure du caractère saisonnier aide aussi à expliquer la nature des embauches en Saskatchewan.

■ Alors que le caractère saisonnier de l'emploi était élevé à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve, on retrouve aussi des taux d'embauche et de cessation élevés. À l'opposé, l'Ontario et la Colombie-Britannique, où le caractère saisonnier de l'emploi était faible, les taux d'embauche et de cessation étaient faibles.

■ Probablement à cause de l'importance de l'agriculture dans cette province, l'emploi tend à être plutôt saisonnier en Saskatchewan, résultant ainsi en des taux d'embauche et de cessation supérieurs aux taux nationaux

Graphique 11

Dans les provinces où les emplois sont davantage temporaires, les mises à pied sont plus fréquentes.



Source : Enquête sur la population active

Pourquoi l'Est affiche-t-il les taux d'embauche et de cessation d'emploi les plus élevés?

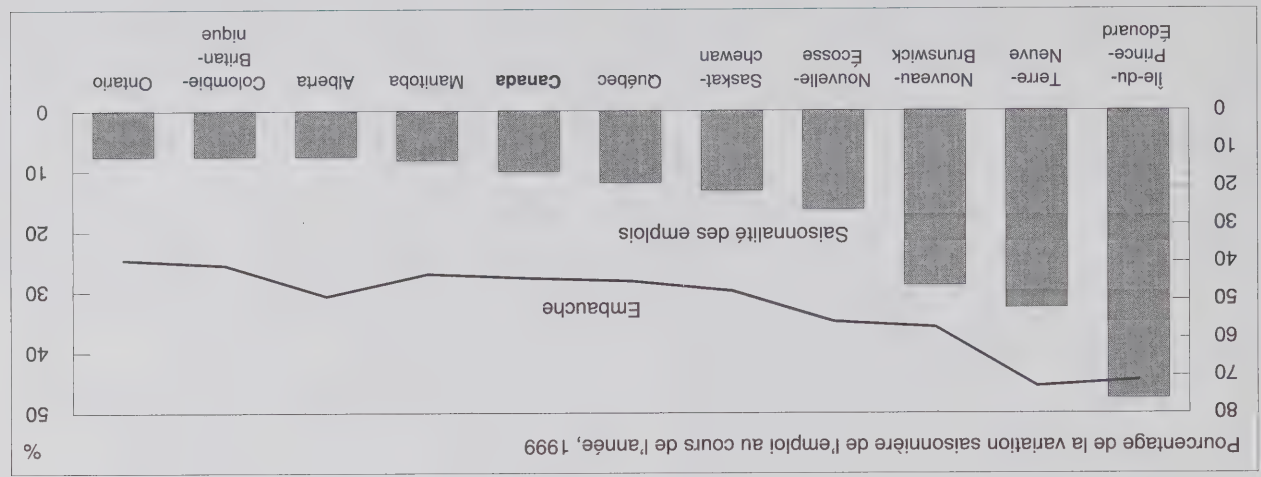
Dans une large mesure, les taux élevés d'embauche et de cessation d'emploi dans les provinces de l'Atlantique s'expliquent par le caractère atypique du travail dans ces provinces. Comme l'emploi tend davantage à être temporaire dans les quatre provinces de l'Atlantique, les travailleurs sont plus souvent appelés à changer d'employeur.

Comme on peut s'y attendre, il existe un lien très étroit entre l'ampleur du phénomène du travail temporaire et le taux d'embauche ou de cessation d'emploi dans une province donnée.

■ À Terre-Neuve, où les taux d'embauche et de cessation d'emploi sont hauts, le pourcentage des employés qui occupent un emploi temporaire est lui aussi élevé (28%).

Graphique 12

Une plus haute saisonnalité entraîne de plus hauts taux d'embauche.



Source : Enquête sur la population active

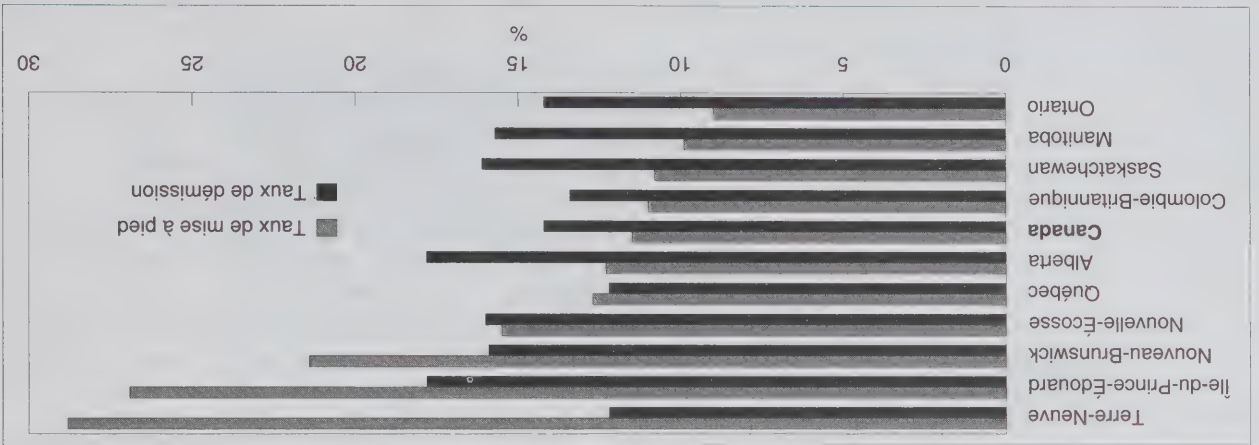
Comparativement à l'Est, les nouvelles embauches et cessations d'emploi en Ontario et en Colombie-Britannique étaient relativement plus faibles

■ En 1999, le nombre de nouvelles embauches en Ontario s'est chiffré à 1,8 million. Comme le nombre d'emplois s'établissait à 5,6 millions au début de l'année, le taux d'embauche en 1999 s'est établi à 25 %, soit le taux le plus faible parmi les diverses provinces; ce taux équivalait à peu près à la moitié de celui enregistré à Terre-Neuve. Avec 1,7 million de cessations d'emploi permanentes en 1999, l'Ontario obtenait un taux de cessation d'emploi de 23 %, soit le taux le plus bas au pays.

Contrairement aux taux de mise à pied, les taux de démission ont été similaires d'une province à l'autre

Sur les 5 millions de cessations d'emploi permanentes survenues au Canada en 1999, un peu plus de la moitié (55 %) étaient des démissions. Le taux annuel de démissions s'établissait ainsi à 14 % alors que le taux annuel de mise à pied était de 12 %.

Graphique 10
En 1999, les taux de démission sont relativement stables mais les taux de mise à pied varient beaucoup d'une province à l'autre.



Source : Enquête sur la population active

- Le taux de démission variait peu d'une province à l'autre, allant de 12 % à Terre-Neuve et au Québec ou jusqu'à 18 % à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta.
- Par contre, le taux de mise à pied différait beaucoup d'une région à l'autre. De toute évidence, ce sont surtout les mises à pied qui expliquent les écarts entre régions en ce qui concerne les taux de cessation d'emploi.
- En 1999, c'est Terre-Neuve qui affichait le taux de mise à pied permanente le plus élevé (29 %). L'Île-du-Prince-Édouard suivait de près avec 27 %.
- À l'opposé, l'Ontario et le Manitoba sont les provinces qui ont enregistré les taux les plus bas en ce qui concerne les mises à pied (9 % et 10 % respectivement).
- Contrairement à ce qui est observé au niveau national, les mises à pied sont plus fréquentes que les démissions dans la plupart des provinces de l'Atlantique.
- Sur les 144 000 cessations d'emploi survenues à Terre-Neuve en 1999, 102 000 étaient des mises à pied alors que dans les 43 000 autres cas, il s'agissait d'une démission.
- De même, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick, on a enregistré plus de mises à pied que de démissions. En 1999, on a dénombré 27 000 mises à pied et 18 000 démissions à l'Île-du-Prince-Édouard alors qu'il y a eu 107 000 mises à pied et 79 000 démissions au Nouveau-Brunswick.

Nouvelles embauches et cessations d'emploi permanentes par province

De nombreuses mesures indiquent que les conditions du marché du travail varient selon la région du pays. Il est notoire que le chômage est généralement élevé dans beaucoup de régions de l'est du Canada et que les possibilités d'emploi abondent en Ontario et dans l'Ouest.

À l'instar du chômage et de l'emploi, le degré auquel les personnes commencent et terminent un emploi diffère sensiblement selon la province.

Embauches et cessations d'emploi : l'Est affiche les taux les plus élevés et l'Ontario, les taux les plus bas

En 1999, le nombre d'embauches à Terre-Neuve s'est chiffré à environ 160 000. En termes absolus, ce chiffre est peu élevé comparativement à ceux enregistrés dans des plus grandes provinces telles que l'Ontario et le Québec, où le nombre d'embauches dépasse largement un million chaque année.

Toutefois, le nombre d'emplois à Terre-Neuve au début de 1999 était d'environ 192 000, faisant en sorte que le taux d'embauche dans cette province en 1999 s'est établi à 46 %.

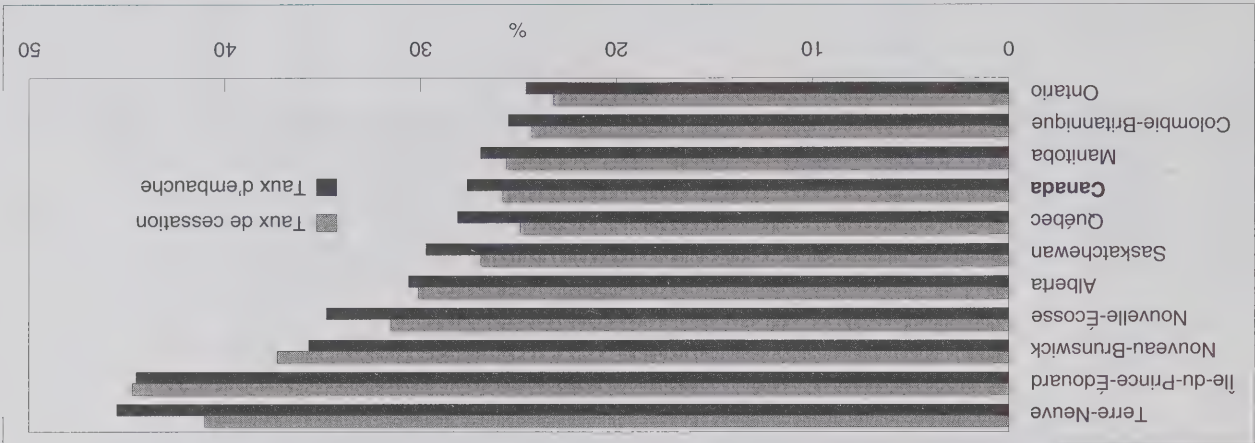
■ Alors que Terre-Neuve affichait le taux d'embauche le plus haut au pays, cette province présentait aussi un taux de cessation d'emploi relativement élevé (41 %).

| Source : Enquête sur la population active | | | | | |
|---|------------------------|-------------------------|---------------------------|--|--|
| Taux d'em- bauche | Taux de ces- sation | Nombre d'em- bauches | Nombre de ces- sations | | |
| 45.5 | 41.0 | 160.1 | 144.3 | | |
| Terre-Neuve | | | | | |
| 44.5 | 44.7 | 45.3 | 45.3 | | |
| Ile-du-Prince- | | | | | |
| 34.8 | 31.5 | 212.7 | 192.4 | | |
| Nouvelle-Ecosse | | | | | |
| 35.7 | 37.3 | 177.5 | 185.5 | | |
| Nouveau-Brunswick | | | | | |
| 28.1 | 24.9 | 1,291.2 | 1,143.4 | | |
| Québec | | | | | |
| 24.6 | 23.2 | 1,818.5 | 1,711.2 | | |
| Ontario | | | | | |
| 26.9 | 25.6 | 197.4 | 187.5 | | |
| Manitoba | | | | | |
| 29.7 | 26.9 | 200.0 | 181.0 | | |
| Saskatchewan | | | | | |
| 30.6 | 30.1 | 672.1 | 661.5 | | |
| Colombie- | | | | | |
| 25.5 | 24.3 | 637.5 | 608.9 | | |
| Britannique | | | | | |
| 28.0 | 26.0 | 5,412.3 | 5,061.0 | | |
| Canada | | | | | |

Tableau 8
Taux et nombre annuels d'embauches et de cessations selon la province, 1999

■ En 1999, on a enregistré 144 000 cessations d'emploi définitives à Terre-Neuve. C'est l'Ile-du-Prince-Edouard qui a enregistré le taux de cessation d'emploi le plus élevé. En 1999, le taux d'embauche et le taux de cessation d'emploi étaient identiques (45 %) dans cette province.

Graphique 9
En 1999, les taux de cessation d'emploi et les taux d'embauche annuels étaient plus élevés dans l'Est, et plus faibles en Ontario.



Source : Enquête sur la population active

Cependant, le commerce de détail ne connaît pas un aussi grand soubresaut lorsque l'été arrive. En fait, cette industrie tend à embaucher tout au long de l'année. Bien sûr, janvier, après le blitz de Noël, s'avère le mois où l'embauche est à son plus bas taux (et niveau).

Contrairement au commerce de détail, les arts, les spectacles et les loisirs ont une tendance qui fluctue davantage d'un mois à l'autre. Le printemps semble être la période la plus calme avec des taux avoisinant les trois pourcent en mars alors qu'au cours de l'été cette branche a atteint des taux mensuels d'embauche supérieurs à 10 % (11 % en juin et juillet 1999).

Bien que le taux d'embauche mensuel moyen des services administratifs et des services de soutien aux entreprises soit identique à celui des arts, spectacles et loisirs (6 %), les embauches sont réparties plus équitablement au cours de l'année faisant en sorte que cette branche atteint de moins hauts sommets au cours de l'été en terme de taux d'embauche pour, par contre, ne baisser que deux fois sous les 4 % au cours des deux années étudiées. Ceci nous laisse donc croire que la branche des services administratifs et des services de soutien aux entreprises serait moins affectée par des phénomènes saisonniers.

Un profil mensuel pour trois branches d'activité

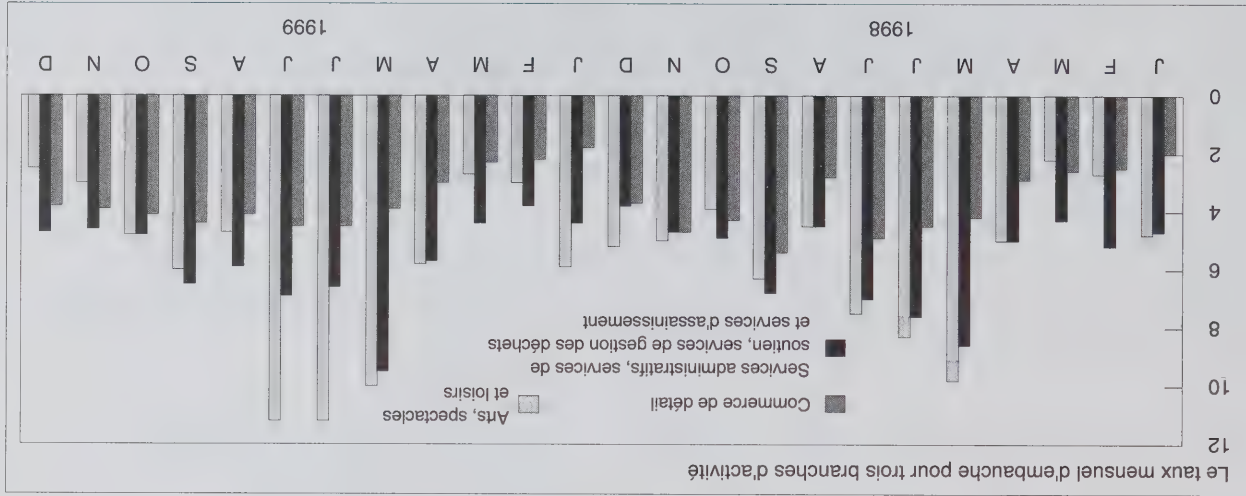
Au niveau mensuel, nous avons choisi trois des industries pour comparer leur tendance au cours des deux années. Les activités économiques du commerce de détail ne sont pas concentrées pendant la période estivale alors que celles des arts, spectacles et loisirs semblent l'être davantage. La troisième industrie choisie, celle des services administratifs et des services de soutien aux entreprises, mérite d'être étudiée étant donné sa grande diversité. Les trois industries analysées au niveau mensuel connaissent des périodes estivales plus intenses en raison de l'addition des emplois d'été pour les étudiants.

À l'autre extrémité du spectre, les taux d'embauche étaient relativement faibles dans les branches de la finance et des assurances ainsi que dans les services publics.

■ L'industrie de la finance et des assurances et celle des services publics sont les deux seules à afficher des taux d'embauche annuels sous les 20 % au cours des deux années.

En général, dans les industries affichant de faibles taux d'embauche, la durée d'occupation d'emploi est plus longue. En d'autres mots, les industries qui embauchent à un faible taux ont aussi tendance à garder leurs employés à plus long terme. C'est très certainement le cas pour les services publics. Avec le taux d'embauche le plus bas au pays, les travailleurs de cette branche d'activité occupent leur emploi pour une période moyenne de 14 ans, soit environ 6 ans de plus que la moyenne de l'ensemble des industries.

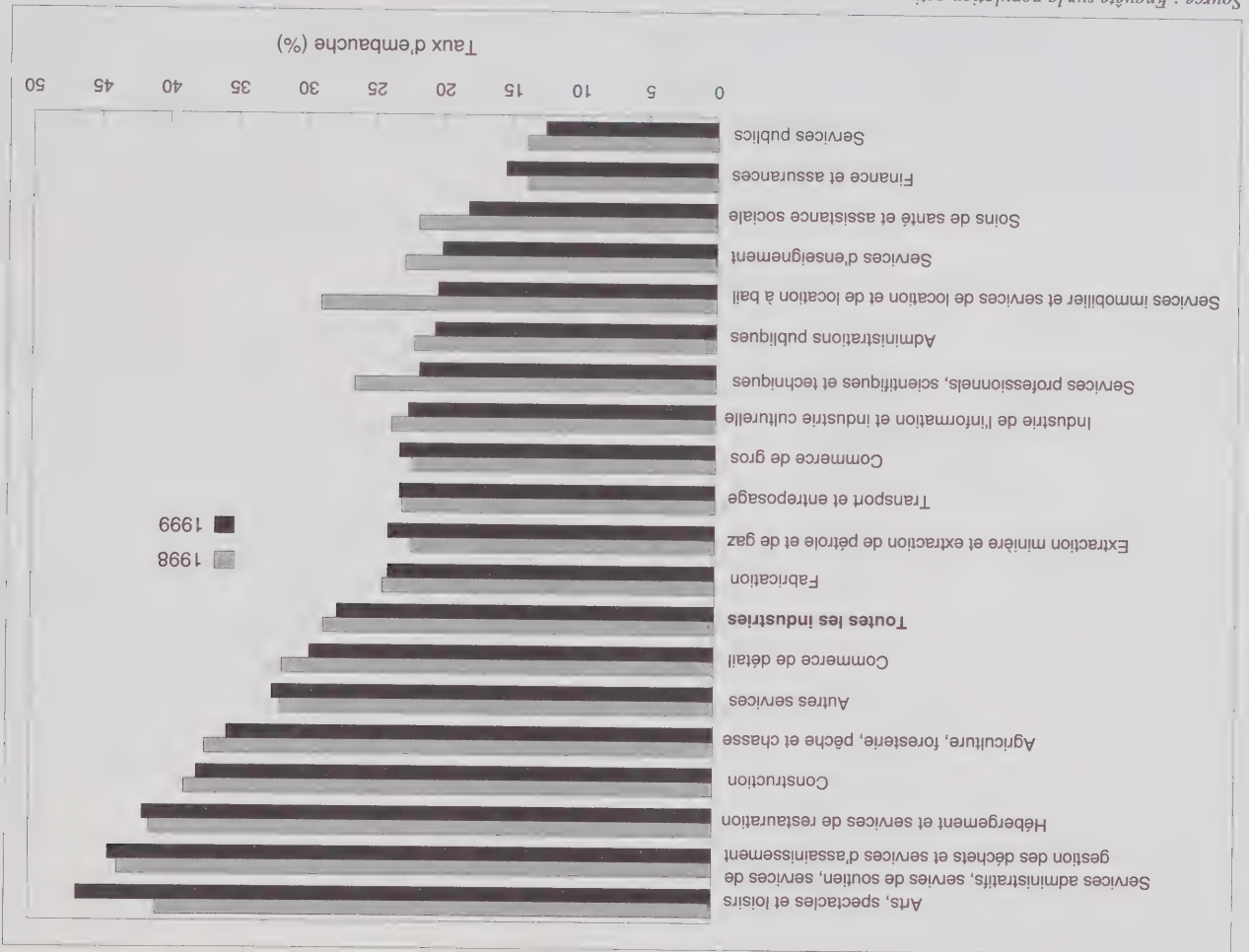
Graphique 8 La période estivale demeure une période de fortes embauches, peu importe la branche d'activité.



Source : Enquête sur la population active

Graphique 7

Plusieurs industries affichant un haut taux d'embauche sont sujettes à des périodes de pointe saisonnières.



Les paysagistes, les agences de placement et les services de prestation de personnel intérimaire ainsi que les compagnies procurant des services à d'autres entreprises telles que les centres d'appels téléphoniques composent la branche des services administratifs et des services de soutien aux entreprises.

Alors que l'embauche dans les firmes d'aménagement paysager est très saisonnière, l'embauche dans le reste de cette industrie n'affiche pas une tendance saisonnière aussi prononcée. L'embauche dans les services de placement et dans les services aux entreprises reflète probablement davantage une croissance dans ce secteur de l'économie.

La construction ainsi que les ressources naturelles (l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse) sont aussi deux industries qui sont généralement en pleine effervescence au cours des mois plus chauds et leur taux d'embauche était parmi les plus élevés dans l'ensemble des industries.

■ Etant donné l'embauche massive au cours de l'été, les taux d'embauche de la construction et des ressources naturelles étaient respectivement de 38 % et de 36 %.

Tableau 7

Taux et nombre d'embauches selon l'industrie

| | 1998 | | 1999 | |
|---|--------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|
| | Taux d'embauche | Nombre d'embauches | Taux d'embauche | Nombre d'embauches |
| Toutes les industries | 28,6 | 5 538,0 | 27,6 | 5 412,1 |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | 37,2 | 297,1 | 35,6 | 273,8 |
| Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz | 22,2 | 52,8 | 23,9 | 54,9 |
| Services publics | 13,9 | 18,3 | 12,6 | 17,1 |
| Construction | 38,7 | 447,4 | 37,8 | 451,1 |
| Fabrication | 24,3 | 656,9 | 23,9 | 664,5 |
| Commerce de gros | 22,2 | 130,7 | 23,1 | 134,2 |
| Commerce de détail | 31,6 | 787,2 | 29,6 | 754,3 |
| Transport et entreposage | 22,9 | 210,2 | 23,1 | 214,7 |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 23,7 | 112,3 | 22,5 | 110,9 |
| Finance et assurances | 13,9 | 102,7 | 15,5 | 109,9 |
| Services immobilier et services de location et de location à bail | 28,9 | 90,6 | 20,4 | 65,5 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 26,4 | 284,1 | 21,7 | 244,1 |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | -- | -- | -- | -- |
| Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement | 43,5 | 338,9 | 44,2 | 363,2 |
| Services d'enseignement | 22,8 | 280,4 | 20,1 | 249,3 |
| Soins de santé et assistance sociale | 21,8 | 389,1 | 18,2 | 324,9 |
| Arts, spectacles et loisirs | 40,7 | 165,7 | 46,5 | 197,2 |
| Hébergement et services de restauration | 41,2 | 625,4 | 41,7 | 647,7 |
| Autres services | 31,7 | 325,9 | 32,3 | 339,7 |
| Administrations publiques | 22,1 | 221,3 | 20,6 | 194,8 |

Source : Enquête sur la population active

Plus haut taux d'embauche dans les arts, les spectacles et les loisirs

Bien que les taux d'embauche dans l'hébergement et les services de restauration soient relativement hauts, quelques autres branches d'activité affichaient des taux aussi élevés. Tout comme la branche de l'hébergement et de la restauration, la majorité de ces industries sont saisonnières.

■ En 1999, la branche des arts, des spectacles et des loisirs obtenait le taux d'embauche le plus élevé, soit 47 %.

La plupart des embauches supplémentaires de cette branche d'activité surviennent dans les camps de vacan-

ces, les piscines, les terrains de golf et les autres aménagements sportifs où l'emploi augmente abruptement au cours de l'été et ce, tout particulièrement pour les jeunes. ■ C'est la branche des services administratifs et des services de soutien aux entreprises¹ qui obtenaient le second taux le plus élevé en 1999 avec 44 %.

1 Le nom officiel de cette branche d'activité selon Système de la classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est Services administratifs, services de soutien, services de gestion de déchets et services d'assainissement. Afin d'alléger le texte nous avons conservé les deux composantes principales de ce groupe.

Grand nombre d'embauches en 1999 dans le commerce, la fabrication et dans l'hébergement et les services de restauration...

En raison principalement de la taille de ces industries, c'est dans le commerce de gros et de détail et dans la fabrication qu'il y a eu le plus grand nombre d'embauches en 1999.

■ En 1999, il y a eu 888 000 embauches dans le commerce de gros et de détail, la branche d'activité employant le plus grand nombre de personnes au pays. Dans la deuxième industrie en importance en terme de nombre d'emplois, la fabrication, les employeurs ont embauché 664 000 personnes.

■ Il y a aussi eu un nombre important d'embauches dans l'hébergement et les services de restauration, soit 647 000.

Dans l'ensemble au Canada en 1999, deux nouvelles embauches sur cinq étaient attribuables à l'une de ces trois branches d'activité.

... mais le taux d'embauche dans la fabrication est sous la moyenne

Malgré le grand nombre d'embauches survenues dans la fabrication et le commerce, les taux d'embauche dans ces industries sont similaires au taux de l'ensemble des branches d'activité, même que le taux d'embauche de la fabrication est quelque peu inférieur à celui de l'ensemble.

■ Le taux d'embauche dans la fabrication était de 24 % en 1999, inférieur au taux d'ensemble de 28 %. Le taux du commerce était identique au taux d'ensemble.

À l'opposé, la branche de l'hébergement et des services de restauration affichait un taux d'embauche supérieur à celui de l'ensemble des industries. L'embauche dans cette branche d'activité tend à augmenter au cours de la période estivale alors que les restaurants, les hôtels et les motels se préparent à faire face à la demande croissante des vacanciers. Cependant, les entreprises de cette industrie font face à de hauts taux de roulement de main-d'œuvre et à de faibles durées d'occupation d'emploi au cours des autres mois de l'année nécessitant des embauches à un rythme plus fréquent.

■ Pour l'hébergement et les services de restauration, le taux d'embauche était de 42 %.

La durée moyenne d'occupation d'un d'emploi a atteint des sommets historiques (Picot et Heisz, avril 2000) suggérant que la stabilité d'emploi aujourd'hui est plus importante que par le passé. Cependant, ce ne sont pas tous les secteurs de l'économie qui ont la même stabilité. Heisz et Côté (1998) se sont intéressés à la durée d'occupation d'emploi dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire et ont trouvé que les emplois dans le secteur tertiaire, ou les services, semblent moins stables en général. Ils ont aussi établi que la stabilité d'emploi variait considérablement d'une branche à l'autre d'un même secteur, affichant entre autre une stabilité plus faible dans les services aux consommateurs, dans l'industrie primaire et dans la construction.

De faibles taux d'embauche vont de pair avec la stabilité et une longue période d'occupation d'emploi. Ainsi, selon les résultats de Heisz et Côté, on devrait s'attendre à retrouver de plus hauts taux d'embauche dans plusieurs branches des services ainsi que dans le secteur primaire et la construction.

Pourquoi pas de cessations d'emploi selon l'industrie?

Dans cette section, aucune analyse n'est faite pour les nombres et taux de cessations d'emploi selon l'industrie. Pourquoi est-ce ainsi?

L'Enquête sur la population active peut déterminer dans quelles industries les nouvelles embauches ont eu lieu. Cependant, c'est impossible de le faire pour les cessations d'emploi définitives. Dans la cas où un répondant de l'EPA quitte un emploi pendant la période étudiée, l'information obtenue concernant l'emploi le plus récent et rien ne nous permet de conclure que le nouvel emploi et le précédent ont les mêmes caractéristiques.

Pour la même raison, les taux de cessation d'emploi ne peuvent être calculés selon la situation vis-à-vis de l'emploi (employés ou travailleurs indépendants) ou selon la profession.

Taux de mise à pied plus élevé chez les personnes ayant un plus bas niveau de scolarité

Le taux annuel de mise à pied était, en moyenne pour 1998 et 1999, de 12 % pour les personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou moins alors qu'il était de 6 % pour les personnes détenant un diplôme de maîtrise ou de doctorat.

Il peut être intéressant de comparer la proportion du nombre d'embauches, de démissions ou de mises à pied par rapport au total en relation avec la répartition des emplois selon ces mêmes groupes.

■ Ainsi, environ 14 % des emplois chez les personnes de 25 ans et plus sont occupés par des gens détenant une maîtrise ou un doctorat alors que seulement 3,7 % des mises à pied pour les personnes de 25 ans et plus étaient subies par les détenteurs d'une maîtrise ou d'un doctorat.

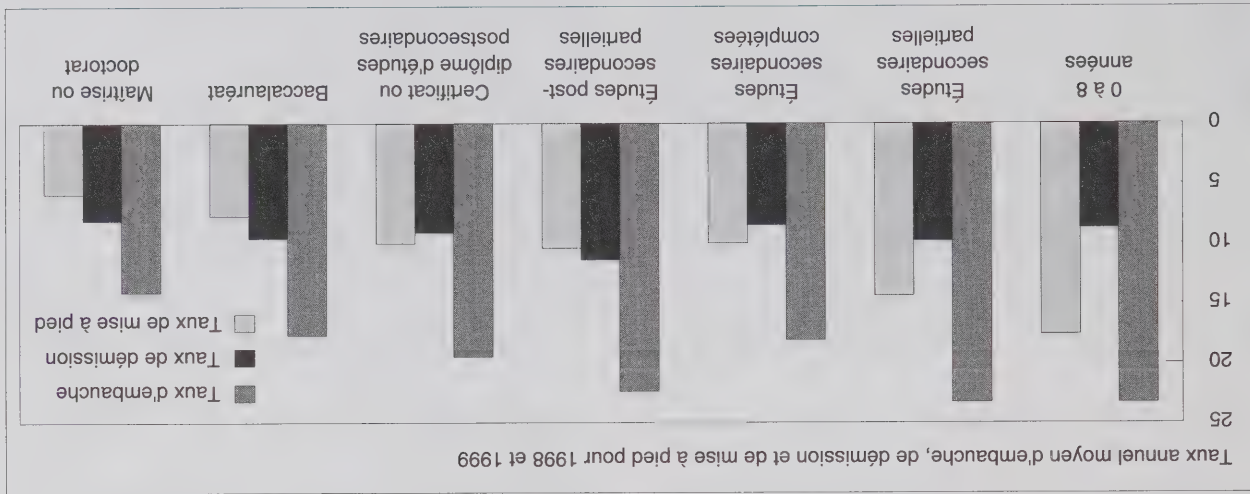
■ À l'opposé, 36 % des personnes de 25 ans et plus occupant un emploi avaient un diplôme d'études secondaires ou moins mais, ces derniers subissaient 44 % de toutes les mises à pied vécues par les gens de ce groupe d'âge.

■ Environ 35 % des emplois chez les 25 ans et plus étaient occupés par des personnes ayant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires. Ce groupe obtenait environ 35 % des embauches, des démissions et des mises à pied.

Seules les personnes ayant complété des études postsecondaires partielles ou ayant obtenu un diplôme universitaire affichaient des taux de mises à pied moindres que les taux de démissions.

Pour les personnes détenant un diplôme universitaire, des taux d'embauche plus bas et plus de démissions que de mises à pied pourraient être un indicateur d'une plus grande stabilité d'emploi. De plus, de hauts taux de démission indiquent davantage d'opportunités sur le marché du travail pour ceux détenant un diplôme universitaire, une situation qui fait en sorte que les travailleurs changent d'emploi plus souvent par choix que par obligation.

Graphique 6
Lorsque le niveau de scolarité augmente, le taux de démission devient plus élevé que le taux de mise à pied.



Source : Enquête sur la population active

Les nouvelles embauches et les cessations d'emploi permanentes selon le niveau de scolarité

Moins de mouvements d'emploi chez les personnes plus scolarisées

Dans l'ensemble, plus le niveau de scolarité atteint augmente, plus les taux d'embauche et de cessation diminuent. Pour l'ensemble des 25 ans et plus, les taux d'embauche et de cessation étaient, en moyenne pour 1998 et 1999, de 20 %.

■ Chez les personnes de 25 ans et plus détenteur au plus un diplôme d'études secondaires, le taux d'embauche et de cessation était, en moyenne annuelle pour 1998 et 1999, de 21 %.

■ Pour ceux détenteur un diplôme universitaire, le taux annuel d'embauche moyen était de 17 % alors que le taux de cessation était de 16 %.

Le niveau de scolarité peut avoir un impact sur la fréquence des changements d'emploi. Les personnes ayant un niveau de scolarité plus faible, par exemple, pourraient être plus susceptibles d'occuper des emplois temporaires ou saisonniers et ainsi changer plus fréquemment d'emploi.

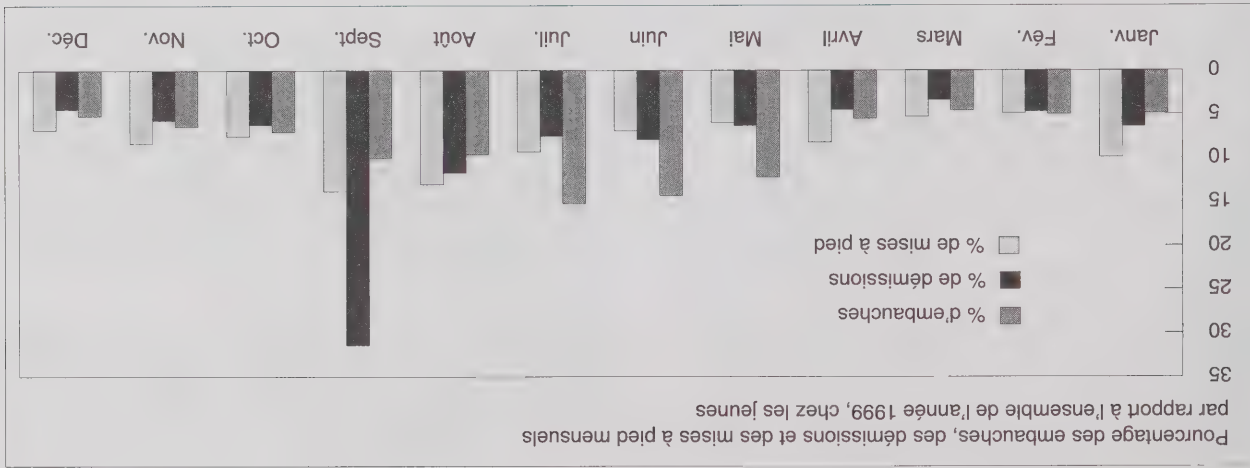
Afin de comprendre l'impact de la scolarité sur les embauches et les cessations d'emploi, il est nécessaire de porter notre attention sur ceux qui ont terminé leurs études. Des recherches ont démontré qu'en général, la transition des études vers le marché du travail se faisait avant l'âge de 25 ans (Statistique Canada, 1999). Ainsi, dans cette section, nous étudierons les embauches et les cessations selon le niveau de scolarité des personnes de 25 ans et plus.

Tableau 6
Nombre, répartition et taux d'embauche, de cessation, de démission et de mise à pied pour les adultes (25 ans et plus), en moyenne pour 1998 et 1999

| Embauches | | | | Cessations | | | | Démissions | | | | Mises à pied | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Nombre en moyenne | | | | Nombre en moyenne | | | | Nombre en moyenne | | | | Nombre en moyenne | | | |
| 0 à 8 années | | | | 0 à 8 années | | | | 0 à 8 années | | | | 0 à 8 années | | | |
| Études secondaires partielles | | | | Études secondaires partielles | | | | Études secondaires partielles | | | | Études secondaires partielles | | | |
| 412,4 | | | | 426,8 | | | | 172,8 | | | | 127,3 | | | |
| 532,9 | | | | 542,8 | | | | 250,1 | | | | 292,7 | | | |
| 266,4 | | | | 258,5 | | | | 134,9 | | | | 123,6 | | | |
| 1020,0 | | | | 997,8 | | | | 473,7 | | | | 524,2 | | | |
| 369,8 | | | | 360,3 | | | | 200,3 | | | | 160,0 | | | |
| 137,7 | | | | 136,2 | | | | 79,1 | | | | 57,1 | | | |
| Total | | | | 2 913,1 | | | | 1 374,1 | | | | 1 539,0 | | | |
| Répartition | | | | Répartition | | | | Répartition | | | | Répartition | | | |
| 0 à 8 années | | | | 0 à 8 années | | | | 0 à 8 années | | | | 0 à 8 années | | | |
| Études secondaires partielles | | | | Études secondaires partielles | | | | Études secondaires partielles | | | | Études secondaires partielles | | | |
| 14,2 | | | | 14,7 | | | | 12,6 | | | | 16,5 | | | |
| 18,3 | | | | 18,6 | | | | 18,2 | | | | 19,0 | | | |
| 9,2 | | | | 8,9 | | | | 9,8 | | | | 8,0 | | | |
| Certificat ou diplôme d'études postsecondaires | | | | Certificat ou diplôme d'études postsecondaires | | | | Certificat ou diplôme d'études postsecondaires | | | | Certificat ou diplôme d'études postsecondaires | | | |
| 35,1 | | | | 34,3 | | | | 34,5 | | | | 34,1 | | | |
| 12,7 | | | | 12,4 | | | | 14,6 | | | | 10,4 | | | |
| 4,7 | | | | 4,7 | | | | 5,8 | | | | 3,7 | | | |
| Total | | | | 100,0 | | | | 100,0 | | | | 100,0 | | | |
| Les taux | | | | Les taux | | | | Les taux | | | | Les taux | | | |
| 0 à 8 années | | | | 0 à 8 années | | | | 0 à 8 années | | | | 0 à 8 années | | | |
| Études secondaires partielles | | | | Études secondaires partielles | | | | Études secondaires partielles | | | | Études secondaires partielles | | | |
| 23,3 | | | | 26,3 | | | | 8,7 | | | | 17,6 | | | |
| 23,3 | | | | 24,1 | | | | 9,8 | | | | 14,4 | | | |
| 18,1 | | | | 18,5 | | | | 8,5 | | | | 10,0 | | | |
| Études postsecondaires partielles | | | | Études postsecondaires partielles | | | | Études postsecondaires partielles | | | | Études postsecondaires partielles | | | |
| 22,4 | | | | 21,8 | | | | 11,4 | | | | 10,4 | | | |
| Certificat ou diplôme d'études postsecondaires | | | | Certificat ou diplôme d'études postsecondaires | | | | Certificat ou diplôme d'études postsecondaires | | | | Certificat ou diplôme d'études postsecondaires | | | |
| 19,5 | | | | 19,1 | | | | 9,1 | | | | 10,0 | | | |
| 17,7 | | | | 17,2 | | | | 9,6 | | | | 7,7 | | | |
| Baccalauréat | | | | Baccalauréat | | | | Baccalauréat | | | | Baccalauréat | | | |
| 14,1 | | | | 14,0 | | | | 8,1 | | | | 5,9 | | | |
| Maîtrise ou doctorat | | | | Maîtrise ou doctorat | | | | Maîtrise ou doctorat | | | | Maîtrise ou doctorat | | | |

Source : Enquête sur la population active

Graphique 5
 Pour les jeunes en 1999, plus de la moitié des nouvelles embauches avaient lieu au cours de l'été et près du tiers des démissions survenaient en septembre.



Important dynamisme du marché du travail à chaque mois

Puisque certaines personnes peuvent expérimentier une nouvelle embauche et une nouvelle cessation d'emploi au cours d'un même mois (par exemple les personnes qui changent d'emploi), on ne peut pas additionner le nombre de nouvelles embauches et de cessations permanentes pour connaître le nombre total de personne ayant trouvé, quitté ou perdu un emploi.

- En comptant seulement une fois le nombre de personnes identifiées comme nouvelle embauche et nouvelle cessation au cours de la même période, on estime qu'une moyenne mensuelle de 707 000 personnes sont embauchées, quittent et/ou perdent un emploi. Ceci représente environ 5 % de la population active du Canada.
- En moyenne au cours de 1998 et 1999, de tous les individus qui ont connu un changement, 20 % ont connu une embauche et une cessation au cours du même mois alors que 43 %, en moyenne, ont été embauchés seulement et 37 % ont perdu ou quitté leur emploi sans être embauchés à un nouvel emploi par la suite.

Tableau 5
Nombre d'embauches, de démissions et de mises à pied mensuels selon l'âge

| Nombre d'embauches | 15-24 | 25-54 | 55+ | Nombre de démissions | 15-24 | 25-54 | 55+ | Nombre de mises à pied | 15-24 | 25-54 | 55+ |
|--------------------|-------|-------|------|----------------------|-------|-------|-------|------------------------|-------|-------|------|
| | | | | | | | | | | | |
| 1998 | | | | | | | | | | | |
| Janvier | 125,1 | 197,9 | 15,8 | 99,2 | 109,7 | 20,6 | 74,7 | 157,8 | 18,1 | 9,2 | 18,1 |
| Février | 136,0 | 199,0 | 14,3 | 57,6 | 80,6 | 14,6 | 36,6 | 96,1 | 9,2 | 6,5 | 9,2 |
| Mars | 116,5 | 193,7 | 14,7 | 50,9 | 63,3 | 9,4 | 34,2 | 83,4 | 6,5 | 12,2 | 12,2 |
| Avril | 153,0 | 216,7 | 19,1 | 58,5 | 86,5 | 14,0 | 44,4 | 98,2 | 6,7 | 11,9 | 11,9 |
| Mai | 322,7 | 258,1 | 24,7 | 86,6 | 90,0 | 14,3 | 49,9 | 93,5 | 7,8 | 12,9 | 12,9 |
| Juillet | 350,7 | 282,0 | 23,5 | 111,9 | 115,0 | 14,9 | 60,0 | 110,9 | 18,1 | 21,8 | 21,8 |
| Août | 205,6 | 179,9 | 17,6 | 104,1 | 94,0 | 12,2 | 77,2 | 79,0 | 7,8 | 12,9 | 12,9 |
| Septembre | 282,5 | 344,7 | 34,4 | 480,6 | 160,8 | 18,5 | 123,7 | 133,9 | 7,8 | 12,9 | 12,9 |
| Octobre | 182,4 | 235,1 | 21,1 | 99,4 | 98,7 | 21,4 | 58,3 | 120,8 | 16,0 | 20,3 | 20,3 |
| Novembre | 160,4 | 206,7 | 14,8 | 68,2 | 79,0 | 13,0 | 63,0 | 136,1 | 18,2 | 20,3 | 20,3 |
| Décembre | 151,5 | 191,3 | 15,2 | 65,1 | 87,1 | 10,9 | 53,9 | 143,3 | 18,2 | 20,3 | 20,3 |
| 1999 | | | | | | | | | | | |
| Janvier | 126,6 | 153,3 | 12,6 | 90,0 | 103,5 | 20,2 | 75,9 | 149,5 | 20,1 | 10,5 | 20,1 |
| Février | 128,7 | 192,8 | 11,3 | 65,9 | 72,8 | 9,4 | 37,7 | 100,6 | 10,5 | 12,6 | 12,6 |
| Mars | 117,4 | 166,5 | 17,1 | 47,3 | 77,3 | 8,2 | 40,3 | 75,1 | 10,5 | 12,6 | 12,6 |
| Avril | 139,7 | 221,2 | 15,8 | 63,0 | 99,2 | 15,9 | 62,6 | 87,5 | 9,9 | 10,2 | 10,2 |
| Mai | 311,3 | 290,1 | 22,9 | 89,2 | 92,2 | 15,2 | 45,6 | 82,6 | 9,9 | 10,2 | 10,2 |
| Juin | 366,3 | 283,3 | 22,6 | 111,2 | 124,2 | 16,6 | 52,9 | 111,1 | 8,4 | 10,2 | 10,2 |
| Juillet | 387,7 | 210,7 | 16,1 | 106,2 | 111,7 | 24,3 | 71,4 | 164,6 | 17,7 | 10,4 | 10,4 |
| Août | 246,5 | 231,3 | 16,0 | 165,6 | 104,8 | 14,9 | 99,4 | 98,0 | 11,2 | 10,4 | 10,4 |
| Septembre | 255,7 | 291,7 | 25,7 | 442,7 | 144,7 | 14,8 | 105,3 | 111,1 | 11,2 | 10,4 | 10,4 |
| Octobre | 179,4 | 228,6 | 21,4 | 86,8 | 103,2 | 15,8 | 57,4 | 104,6 | 14,2 | 10,4 | 10,4 |
| Novembre | 164,5 | 187,6 | 15,1 | 80,3 | 90,0 | 16,0 | 63,4 | 122,8 | 20,1 | 10,4 | 10,4 |
| Décembre | 134,3 | 185,1 | 15,3 | 61,4 | 77,3 | 13,2 | 52,1 | 134,1 | 15,3 | 10,4 | 10,4 |

Source : Enquête sur la population active

Nombre de démissions à la hausse chez les jeunes en septembre alors qu'ils retournent à l'école

Alors que les taux de démission et de mise à pied sont assez similaires entre eux et d'un mois à l'autre pour les personnes de 25 ans et plus, il en est tout autrement pour les jeunes.

■ Chez les jeunes, il y avait en moyenne 117 000 démissions et 63 000 mises à pied par mois. Chez les personnes de 25 ans et plus, il y avait, en moyenne, 115 000 démissions et 128 000 mises à pied par mois.

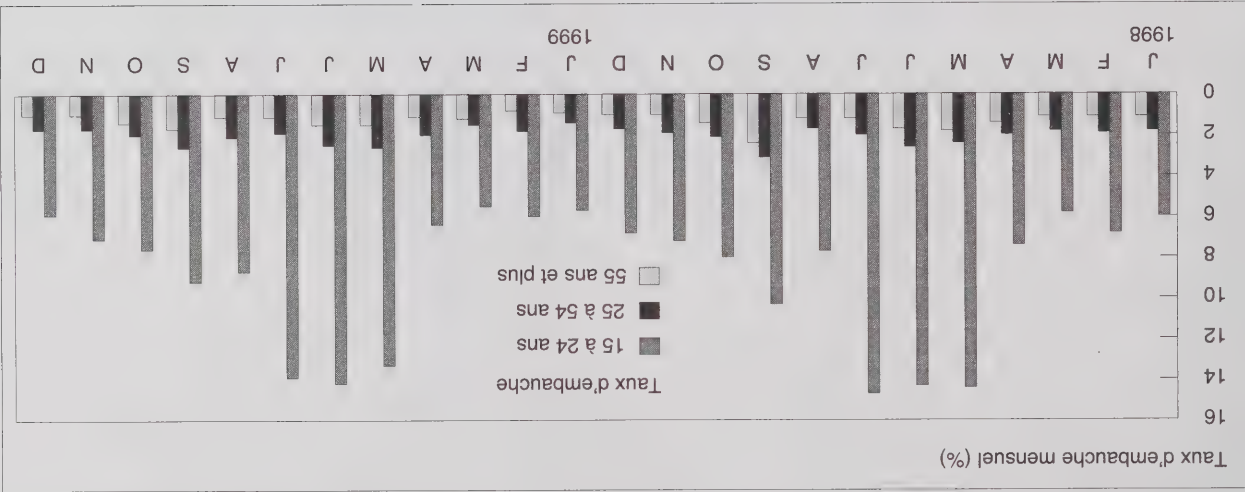
■ En septembre de chaque année, les démissions chez les jeunes dépassaient le seuil des 400 000, soit un tiers

2 La majorité de ces cessations d'emploi ayant probablement eu lieu à la fin du mois d'août sont comptabilisées dans les résultats de septembre.

de toutes les démissions de l'année chez les jeunes. Sans atteindre les mêmes sommets, les mises à pied en septembre demeuraient supérieures à la moyenne mensuelle avec 124 000 en 1998 et 105 000 en 1999.

En fait, cette période intense en terme de cessation d'emploi correspond assez bien à la période d'embauche des mois de mai, juin et juillet précédente. La date de fin des classes peut varier d'un étudiant à l'autre, selon le niveau d'études alors que la date de retour en classe à l'automne est similaire, indépendamment du niveau.

Graphique 3
 Les taux d'embauche des jeunes sont beaucoup plus élevés et davantage affectés par l'effet des saisons.



Graphique 4
 Les taux de cessation sont plus hauts en septembre alors que les jeunes retournent en classe.

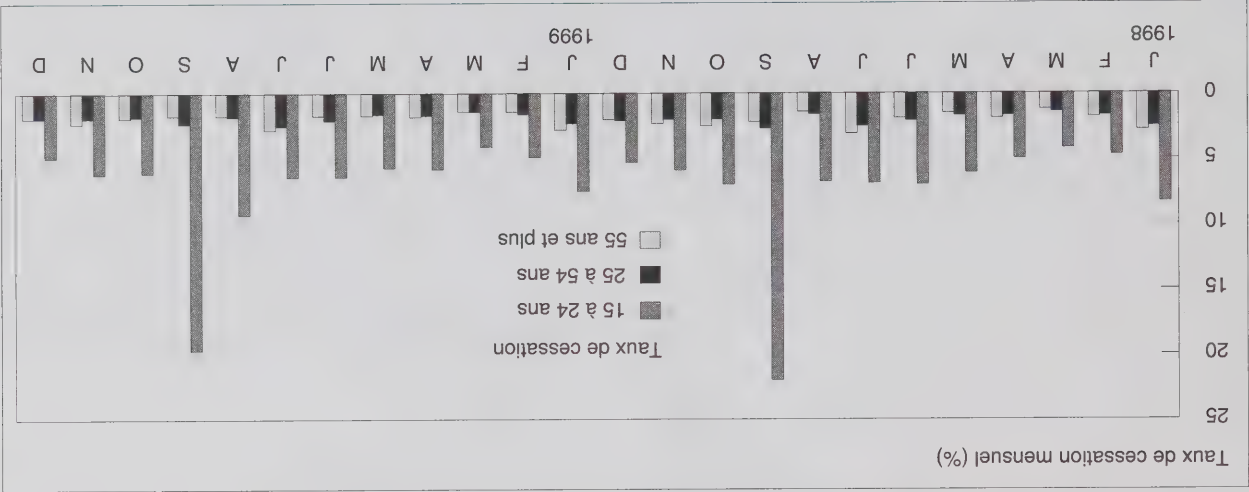


Tableau 3
Taux et nombre mensuels d'embauches et de cessations d'emploi pour 1998, 1999

| | Taux d'em- bauche* | Taux de ces- sation* | Nombre d'em- bauches | Nombre de ces- sations |
|--|-----------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|
| | % | % | | '000 |

| 1998 | Janvier | Février | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | Août | Septembre | Octobre | Novembre | Décembre |
|------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|-----------|---------|----------|----------|
| | 2,4 | 2,5 | 2,3 | 2,8 | 4,2 | 4,4 | 4,2 | 2,7 | 4,3 | 3,0 | 2,6 | 2,4 |
| | 3,4 | 2,1 | 1,8 | 2,2 | 2,4 | 2,9 | 3,3 | 2,5 | 6,1 | 2,8 | 2,6 | 2,6 |
| | 338,7 | 349,3 | 324,9 | 388,8 | 605,5 | 341,0 | 631,6 | 403,1 | 930,3 | 438,5 | 381,9 | 357,9 |
| | 480,1 | 294,8 | 247,8 | 313,7 | 341,0 | 424,5 | 499,7 | 374,3 | 499,7 | 414,6 | 379,7 | 378,5 |

| 1999 | Janvier | Février | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | Août | Septembre | Octobre | Novembre | Décembre |
|------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|-----------|---------|----------|----------|
| | 2,0 | 2,3 | 2,1 | 2,6 | 4,2 | 4,4 | 4,0 | 3,2 | 3,7 | 2,8 | 2,4 | 2,2 |
| | 3,2 | 2,1 | 1,8 | 2,3 | 2,3 | 2,8 | 3,2 | 3,2 | 5,4 | 2,5 | 2,6 | 2,4 |
| | 292,5 | 332,8 | 301,0 | 376,7 | 624,3 | 672,2 | 495,8 | 493,8 | 573,1 | 429,3 | 367,2 | 334,7 |
| | 459,1 | 296,9 | 260,8 | 338,2 | 335,1 | 424,4 | 495,8 | 493,8 | 829,1 | 381,9 | 392,5 | 353,4 |

* Le dénominateur de ces taux est obtenu en additionnant le niveau d'emploi de la fin de la période précédente à la somme des embauches pour la période étudiée. Le numérateur est soit la somme des embauches ou des cessations d'emploi pour le mois étudié, selon le taux calculé.

■ C'est sans surprise qu'en période estivale, autant en 1998 qu'en 1999, les taux d'embauche atteignent les plus hauts sommets de l'année (entre 13 et 15 %) tandis que les taux de cessation d'emploi de septembre se démarquaient fortement des autres mois de l'année 1999.

Toujours chez les jeunes, on remarque que leur taux d'embauche en septembre demeure relativement élevé par rapport à la moyenne de tous les mois.

■ Le taux d'embauche chez les jeunes en septembre était de 10 % en 1998 et de 9 % en 1999, les taux les plus hauts à l'exception de ceux des mois d'été.

Tableau 4
Taux d'embauche et de cessation d'emploi mensuels selon l'âge pour 1998 et 1999

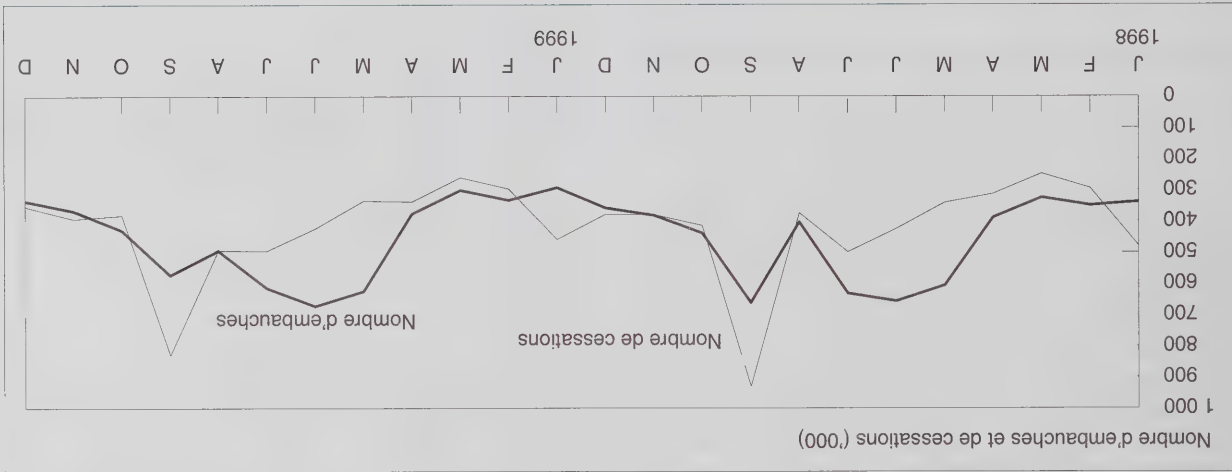
| | Taux d'embauche | Taux de cessation |
|--|-----------------|-------------------|
| | % | % |

| 1998 | 15-24 | 25-54 | 55 + | 15-24 | 25-54 | 55 + |
|-----------|-------|-------|------|-------|-------|------|
| Janvier | 6,0 | 1,8 | 1,1 | 8,3 | 2,5 | 2,8 |
| Février | 6,8 | 1,9 | 1,1 | 4,7 | 1,7 | 1,8 |
| Mars | 5,8 | 1,8 | 1,1 | 4,2 | 1,4 | 1,2 |
| Avril | 7,4 | 2,0 | 1,4 | 5,0 | 1,7 | 1,9 |
| Mai | 14,4 | 2,4 | 1,8 | 6,1 | 1,7 | 1,5 |
| Juin | 14,3 | 2,6 | 1,7 | 7,0 | 2,1 | 1,9 |
| Juillet | 14,7 | 2,0 | 1,2 | 6,9 | 2,5 | 3,1 |
| Août | 7,7 | 1,7 | 1,2 | 6,8 | 1,6 | 1,4 |
| Septembre | 10,3 | 3,1 | 2,4 | 22,0 | 2,7 | 2,2 |
| Octobre | 8,0 | 2,1 | 1,4 | 7,0 | 2,0 | 2,5 |
| Novembre | 7,2 | 1,9 | 1,0 | 5,9 | 2,0 | 2,3 |
| Décembre | 6,8 | 1,7 | 1,0 | 5,3 | 2,1 | 2,0 |

| 1999 | Janvier | Février | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | August | Septembre | Octobre | Novembre | Décembre |
|------|---------|---------|------|-------|------|------|---------|--------|-----------|---------|----------|----------|
| | 5,7 | 6,0 | 5,5 | 6,4 | 13,3 | 14,2 | 13,9 | 8,7 | 9,2 | 7,6 | 7,1 | 5,9 |
| | 1,4 | 1,8 | 1,5 | 2,0 | 2,6 | 2,5 | 1,9 | 2,1 | 2,6 | 2,0 | 1,7 | 1,7 |
| | 0,9 | 0,8 | 1,2 | 1,1 | 1,5 | 1,5 | 1,1 | 1,1 | 1,7 | 1,4 | 1,0 | 1,0 |
| | 7,5 | 7,5 | 4,9 | 4,1 | 5,8 | 5,7 | 6,4 | 6,4 | 9,3 | 6,1 | 6,2 | 4,9 |
| | 2,3 | 2,3 | 1,4 | 1,4 | 1,7 | 1,6 | 2,1 | 2,1 | 1,8 | 1,8 | 1,9 | 1,9 |
| | 2,8 | 2,8 | 1,4 | 1,4 | 1,8 | 1,7 | 2,5 | 2,8 | 1,7 | 1,7 | 2,3 | 1,9 |

Source : Enquête sur la population active

Graphique 2
 Le nombre d'embauches augmente en été alors qu'en septembre les cessations d'emploi sont fortement à la hausse.



Source : Enquête sur la population active

Septembre, le mois le plus occupé pour les embauches et les cessations

En mai, juin et juillet le nombre d'embauches est considérablement supérieur au nombre de cessations. Les emplois d'été des étudiants expliquent en grande partie ce mouvement. Dans certains secteurs, par exemple, on engage des étudiants pour ajouter au personnel régulier déjà en place alors que dans d'autres secteurs, on a besoin de force supplémentaire pour pallier aux absences des employés en vacances estivales. Il faut ainsi considérer la hausse de l'activité dans certaines industries saisonnières, notamment celles de la construction, de l'agriculture et celles reliées au tourisme qui attirent des étudiants et des travailleurs saisonniers.

En septembre, bien que le nombre d'embauches demeure presque au même niveau qu'au cours de l'été, le nombre de cessations d'emploi augmente considérablement. Les étudiants quittent leur emploi d'été et certains emplois saisonniers arrivent à terme. Dans certains secteurs non reliés directement à l'activité touristique, la période estivale peut représenter une période plus calme, où les vacances font en sorte que le processus d'embauche est mis de côté. Lors de la fin de la période des vacances, certains employeurs entreprennent alors des processus d'embauche. Enfin, l'embauche dans le secteur de l'éducation est particulièrement élevé en septembre alors que les écoles engagent de nouveaux professeurs ainsi que d'autres membres du personnel.

Variation mensuelle principalement causée par les jeunes

■ Au cours des deux dernières années, le nombre de nouvelles embauches s'élevait entre 293 000 (janvier 1999) et 672 000 (juin 1999), soit une moyenne mensuelle de 456 000. Le nombre de cessations d'emploi, pour sa part, variait entre 248 000 (mars 1998) et 930 000 (septembre 1998), pour une moyenne mensuelle de 423 000. ■ Ceci fait en sorte que les taux mensuel d'embauche varient d'aussi peu que 2 % au cours des mois d'hiver à plus de 4 % au cours de l'été. Les taux mensuels de cessations d'emploi varient d'un peu moins que 2 % en mars à 5 % ou 6 % en septembre.

C'est lorsque l'information mensuelle est analysée que les différences entre les groupes d'âge ressortent davantage. ■ Pour le groupe d'âge principal et les personnes plus âgées, les variations mensuelles sont très faibles, les taux mensuels d'embauche et de cessation variaient entre moins de 1 % et 3%.

Chez les jeunes, les taux mensuels varient beaucoup plus. Plusieurs jeunes ont tendances à travailler surtout l'été, leur activité principale étant leurs études, faisant ainsi grimper les taux d'embauche en mai, juin et juillet.

Tableau 2
Taux et nombre de démissions et de mises à pied,
selon l'âge et le sexe pour 1998 et 1999

| | Taux de démission | Taux de mise à pied | Nombre de dé- missions | Nombre à pied |
|--|----------------------|---------------------------|------------------------------|------------------|
| | '000 | | | |

| 1998 | Les deux sexes | | Hommes | | Femmes | |
|------|----------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | 15+ | 15-24 | 15+ | 15-24 | 15+ | 15-24 |
| 1998 | 14,2 | 30,7 | 12,0 | 27,3 | 14,2 | 30,7 |
| 1999 | 15+ | 15-24 | 15+ | 15-24 | 15+ | 15-24 |
| 1999 | 14,2 | 30,3 | 16,4 | 30,3 | 14,2 | 30,3 |
| 1998 | 15+ | 15-24 | 15+ | 15-24 | 15+ | 15-24 |
| 1998 | 14,2 | 30,3 | 16,4 | 30,3 | 14,2 | 30,3 |
| 1999 | 15+ | 15-24 | 15+ | 15-24 | 15+ | 15-24 |
| 1999 | 14,2 | 30,3 | 16,4 | 30,3 | 14,2 | 30,3 |

Source : Enquête sur la population active

■ En 1998, le taux de démission des personnes plus âgées était de 12 % alors qu'il avait baissé légèrement à 11 % en 1999. Le taux de mise à pied était, autant en 1998 qu'en 1999, de 10 %.

Alors que l'on pourrait s'attendre à ce que la retraite soit le seul ou le plus important des événements causant les cessations d'emploi chez les personnes de 55 ans et plus, en analysant les raisons des cessations d'emploi, on s'aperçoit qu'il n'y a pas que cela.

■ En moyenne pour 1998 et 1999, la moitié des personnes de 55 ans et plus quittant un emploi le faisaient pour prendre leur retraite. Ceci représentait 29 % de toutes les cessations d'emploi.

■ Par rapport à l'ensemble des cessations d'emploi chez les personnes plus âgées, en moyenne pour 1998 et 1999, 18 % perdaient leur emploi saisonnier tandis que pour un autre 12 %, la mise à pied était causée par la fin d'un emploi temporaire, à terme ou à contrat.

■ Il y avait aussi 13 % des personnes de ce groupe d'âge qui avaient quitté ou perdu un emploi mais en avaient retrouvé un autre au cours de la même période.

Analyse mensuelle

Au niveau mensuel, il existe très certainement un schéma saisonnier pour les embauches et les cessations. Au cours des mois de janvier, le nombre de cessations était supérieur au nombre d'embauches. Ceci est probablement relié à la période d'intense activité occasionnée par la période des Fêtes. À titre d'exemple, les commerces de détail et les restaurants connaissent en décembre une forte période de l'année et il est alors nécessaire d'ajouter du personnel supplémentaire. Du côté de l'offre de travail, des individus peuvent choisir d'offrir leurs services pour cette période sachant que ce sera pour une période déterminée. Les étudiants, par exemple, peuvent vouloir profiter de leur vacances hivernales pour travailler un peu plus avant le retour en classe.

Qu'est-ce qu'une démission et une mise à pied?

Les personnes ayant quitté leur emploi pour les raisons suivantes sont incluses dans les démissions :

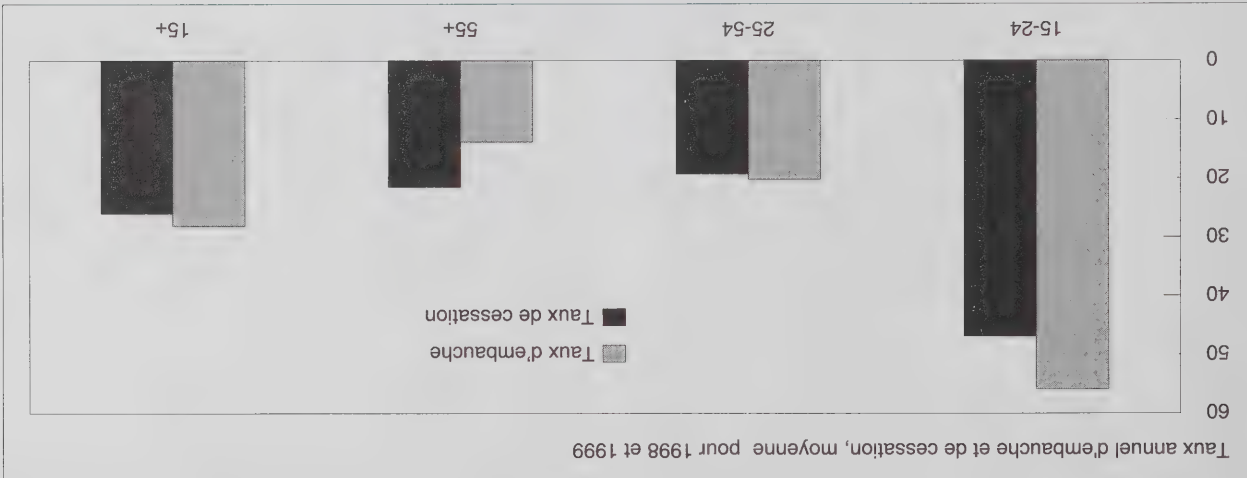
- Maladie ou incapacité
- Pour prendre soin des enfants ou d'une personne âgée apparentée
- Grossesse
- Autres obligations personnelles ou familiales
- Pour aller à l'école
- Parce qu'ils ont décidé de vendre ou de fermer leur propre entreprise
- Déménagement
- Insatisfait de son emploi
- Retraite.

Les personnes considérées en mise à pied permanente le sont pour l'une des raisons suivantes :

- Fin d'un emploi saisonnier
- Fin d'un emploi temporaire, à terme ou à contrat qui n'est pas saisonnier
- Fin d'un emploi occasionnel
- L'entreprise a cessé ses activités
- L'entreprise a cessé ses activités
- Conjoncture économique
- Congédié par l'employeur.

Veuillez noter que la distinction entre une démission et une mise à pied est basée sur qui prend la décision finale de mettre fin à l'emploi. Si une personne décide de quitter son emploi c'est une démission, autrement, la cessation d'emploi est une mise à pied. Malgré le fait qu'une démission soit une initiative du travailleur, elle n'est pas nécessairement toujours volontaire puisque des circonstances externes peuvent forcer une personne à démissionner.

Graphique 1
 Les jeunes changent d'emploi à un rythme plus rapide.



Source : Enquête sur la population active

embauches pour les personnes plus âgées pour cha-
 cune de ces années et environ 350 000 nouvelles ces-
 sations d'emploi.

De façon générale, les individus de ces groupes d'âge
 respectifs sont à des stades différents dans leur progres-
 sion au sein du marché du travail. Typiquement, on pour-
 rait s'attendre à voir les jeunes changer d'emploi plus
 souvent puisqu'ils font leur entrée sur le marché du tra-
 vail. Dans le cas des individus du groupe d'âge principal,
 ils ont tendance à occuper un emploi pour une période
 plus longue. Après avoir passé une période plus instable
 ou transitoire entre les études et le marché du travail, les
 changements d'emplois sont moins fréquents. Chez les
 personnes plus âgées, une proportion importante se dirige
 vers la retraite. Il n'est cependant pas exclu que des per-
 sonnes de 55 ans et plus commencent un nouvel emploi.
 Par exemple, après avoir occupé le même emploi pour une
 période de temps relativement longue, une personne
 pourrait décider de prendre une semi-retraite et commen-
 cer un nouvel emploi ou démarrer une entreprise.

Mises à pied vs démissions

La distinction entre une démission et une mise à pied
 revêt une grande importance. L'analyse de ces deux
 types de cessation d'emploi peut nous renseigner beau-
 coup sur la conjoncture économique. En effet, en période
 de récession, les individus qui ont un emploi sont moins
 susceptibles de quitter leur emploi qu'en période d'expan-
 sion où les opportunités d'emplois sont meilleures (voir
 Picot et Heisz, avril 2000).

Plus de démissions que de mises à pied permanentes

Au cours de la période étudiée, l'économie canadienne
 connaissait une période d'expansion. Le PIB (Produit
 Intérieur Brut) a connu une croissance de 3,0 % en 1998
 et de 4,2 % en 1999. Probablement à cause de cette expan-
 sion, au cours de ces deux années, le taux de démission
 (14 %) était légèrement supérieur au taux de mise à pied
 (12 %). En fait, il y a eu, pour chacune des années, envi-
 ron un demi million de démissions de plus que de mises à
 pied.

■ Parmi le nombre de cessations d'emploi, estimé à 5,1
 millions en 1998 et en 1999, environ 2,8 millions étaient
 des démissions alors que 2,3 millions étaient des mises
 à pied permanentes.

Les différences dans les taux de démission et de mise
 à pied par groupe d'âge sont assez remarquables. Les jeu-
 nes connaissent deux fois plus de démissions que de
 mises à pied. Les travailleurs du groupe d'âge principal,
 pour leur part, affichent un taux de mise à pied plus élevé
 que le taux de démission. Pour ce qui est des personnes
 plus âgées, leur taux de démission était légèrement supé-
 rieur au taux de mise à pied.

■ Chez les personnes du groupe d'âge principal, les taux
 de démission (9 %) étaient très légèrement inférieurs
 aux taux de mise à pied (11 % en 1998 et 10 % en 1999).

Tableau 1
Taux et nombre annuels d'embauches et de cessations d'emploi, selon l'âge et le sexe pour 1998 et 1999

| Taux d'em- bauche* | Taux de ces- sation* | Nombre d'em- bauches | Nombre de ces- sations |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| | | | |

| 1998 | | | |
|----------------|------|------|---------|
| Les deux sexes | | | |
| 15+ | 28,6 | 26,2 | 5 538,0 |
| 15-24 | 56,7 | 47,1 | 2 577,1 |
| 25-54 | 20,6 | 19,6 | 2 590,2 |
| 55+ | 14,5 | 21,7 | 2 322,6 |
| 15+ | 28,2 | 26,4 | 2 951,7 |
| 15-24 | 57,0 | 48,0 | 1 350,1 |
| 25-54 | 20,4 | 19,9 | 1 452,3 |
| 55+ | 15,1 | 21,5 | 1 492,2 |
| 15+ | 29,0 | 25,9 | 2 586,3 |
| 15-24 | 56,5 | 46,1 | 1 227,0 |
| 25-54 | 20,8 | 19,1 | 1 276,0 |
| 55+ | 13,6 | 22,2 | 83,4 |
| Femmes | | | |
| 15+ | 29,0 | 25,9 | 2 312,7 |
| 15-24 | 56,5 | 46,1 | 1 001,7 |
| 25-54 | 20,8 | 19,1 | 1 174,9 |
| 55+ | 13,6 | 22,2 | 136,0 |

| 1999 | | | |
|----------------|------|------|---------|
| Les deux sexes | | | |
| 15+ | 27,6 | 25,8 | 5 412,1 |
| 15-24 | 55,0 | 46,7 | 2 558,1 |
| 25-54 | 19,8 | 19,0 | 2 642,1 |
| 55+ | 13,0 | 21,2 | 3 45,1 |
| 15+ | 27,8 | 26,0 | 2 937,1 |
| 15-24 | 57,0 | 48,6 | 1 387,4 |
| 25-54 | 19,8 | 18,9 | 1 413,6 |
| 55+ | 13,8 | 20,9 | 1 36,0 |
| 15+ | 27,3 | 25,6 | 2 475,0 |
| 15-24 | 52,8 | 44,7 | 1 170,7 |
| 25-54 | 19,8 | 19,1 | 1 228,5 |
| 55+ | 11,8 | 21,6 | 75,9 |
| Femmes | | | |
| 15+ | 27,3 | 25,6 | 2 318,5 |
| 15-24 | 52,8 | 44,7 | 990,4 |
| 25-54 | 19,8 | 19,1 | 1 189,1 |
| 55+ | 11,8 | 21,6 | 139,0 |

* Source : Enquête sur la population active
Le dénominateur de ces taux est obtenu en additionnant le niveau d'emploi de la fin de l'année précédente à la somme des embauches pour l'année étudiée. Le numérateur est soit le nombre d'embauches ou le nombre de cessations, selon le taux calculé.

Les jeunes donnent le ton au dynamisme du marché du travail

Lorsque l'on s'attarde uniquement à l'âge, on remarque bien sûr qu'il existe de grandes différences entre les jeunes (15 à 24 ans), le groupe d'âge principal (25 à 54 ans) et les personnes plus âgées (55 ans et plus). Il n'est pas surprenant de constater que le degré auquel les jeunes changent d'emploi est plus important que les mouvements observés chez les adultes.

■ Chez les jeunes, il y a eu 2,6 millions de nouvelles embauches pour chacune des années portant ainsi les taux d'embauche annuels à 57 % en 1998 et à 55 % en 1999.

■ Il y a eu 2,1 millions de cessations d'emploi pour les jeunes en 1998 et ce nombre était passé à 2,2 millions en 1999. Le taux de cessation d'emploi annuel des jeunes s'élevait à 47 %, tant en 1998 qu'en 1999.

Comment les taux d'embauche et de cessation sont calculés

Afin d'utiliser une mesure relative, des taux d'embauche et de cessation d'emploi sont calculés. Pour obtenir le dénominateur de ces taux, il faut additionner au niveau d'emploi de la fin de la période précédente toutes les nouvelles embauches qui ont eu lieu au cours de la période courante. Le numérateur se trouve être le nombre total d'embauches ou de cessations de la période courante, selon le taux calculé.

En fait, pour un taux annuel, on additionne au nombre de personnes qui occupaient un emploi à la fin de l'année précédente, toutes les personnes qui ont été embauchées au cours de l'année. Ceci nous donne un bon aperçu du nombre de personnes-emplois par année. Ainsi, par exemple, le taux annuel de cessation d'emploi sera représenté par le nombre de personnes ayant quitté ou perdu un emploi au cours de l'année divisé par le nombre de personnes-emplois au cours de cette année-là. Le taux mensuel utilisera comme dénominateur le niveau d'emploi du mois précédent auquel on ajoutera le nombre d'embauches du mois courant.

Veuillez noter que les taux utilisés dans la présente publication n'incluent pas les variations des mises à pied temporaire et des travailleurs occasionnels.

Alors que le nombre absolu d'adultes qui ont connu une embauche ou une cessation d'emploi était supérieur à celui des jeunes, une plus forte proportion d'adultes travaillaient en 1998 et 1999. Ceci fait en sorte que les taux d'embauche et de cessation sont beaucoup plus faibles pour les personnes du groupe d'âge principal et pour les personnes plus âgées.

■ Le taux d'embauche pour le groupe d'âge principal était de 21 % en 1998 et de 20 % en 1999. Ceci se traduisait par 2,7 millions de nouvelles embauches chez ce groupe en 1998 et 2,6 millions en 1999.

■ Pour les personnes plus âgées, en 1998 et 1999, les taux d'embauche étaient respectivement de 15 % et 13 %. Leur taux de cessation d'emploi en 1999 était de 21 %, seulement un point centésimal plus bas qu'en 1998. Il y a eu seulement environ 200 000 nouvelles

Aperçu des nouvelles embauches et cessations permanentes d'emploi

Les nouvelles données de l'EPA sur les embauches et cessations d'emploi¹ démontrent qu'un vaste nombre d'individus trouvent, perdent ou quittent un emploi au cours d'une année.

■ En 1998, on dénombrait 5,5 millions de personnes nouvellement embauchées au Canada alors qu'en 1999 ce nombre s'établissait à 5,4 millions.

1 Les personnes nouvellement embauchées sont ceux qui ont débuté un emploi ou une entreprise entre la fin de la période de référence précédente et la fin de la période de référence actuelle. Les personnes ayant cessé de travailler à un emploi ou à une entreprise au cours de la période qui s'étend du début de la période de référence précédente au début de la période de référence actuelle sont considérées comme des cessations d'emploi permanentes. Veuillez noter que le terme «nouvelle embauche» est utilisé pour décrire autant les employés embauchés par une entreprise que les personnes qui ont démarré leur propre entreprise.

Les données sur les nouvelles embauches et cessations permanentes d'emploi de l'EPA sont destinées à mesurer la dynamique du marché du travail. Cependant, les données ne sont pas un flux brut permettant d'expliquer la variation du niveau de l'emploi d'un mois à l'autre. Bien que l'on puisse s'attendre à ce que le nombre de nouvelles embauches moins le nombre de nouvelles cessations permanentes au mois B soit égal à la variation de l'emploi entre le mois A et le mois B, il y a plusieurs raisons pouvant justifier pourquoi ce n'est pas le cas.

D'abord, les cessations d'emploi permanentes excluent les personnes qui sont en mise à pied temporaire. De la même façon, les personnes rappelées au travail à l'emploi où elles avaient été mises à pied temporairement ne sont pas comptées dans les nouvelles embauches. Puisque les personnes en mise à pied temporaire ne sont pas considérées comme occupées, elles peuvent affecter le niveau de l'emploi mais ne peuvent pas affecter les données sur les nouvelles embauches et cessations. En 1998, il y avait en moyenne 97 000 personnes par mois en mise à pied temporaire. L'année suivante, cette moyenne diminuait à 86 000.

Le fait que les personnes en mise à pied temporaire ne puissent être considérées comme nouvellement embauchées lorsqu'elles retournent à leur emploi explique pourquoi le terme «nouvelle» embauche est utilisé.

- En 1998, tout comme en 1999, il y a eu 5,1 millions de nouvelles cessations.
- Tant le taux d'embauche (voir boîte page suivante) que le taux de cessation étaient similaires en 1998 et 1999. Le taux d'embauche était de 29 % en 1998 et de 28 % en 1999 alors que le taux de cessation est demeuré à 26 % au cours de ces deux années.
- Les taux d'embauche et de cessation des hommes et des femmes étaient très similaires entre eux au cours des années 1998 et 1999.
- Autant en 1998 qu'en 1999, le taux d'embauche des hommes était de 28 %. Pour les femmes, le taux d'embauche était de 29 % en 1998, une très légère hausse par rapport au taux de 27 % atteint l'année précédente. Le taux de cessation d'emploi des hommes et des femmes s'élevait à 27 % au cours des deux années.

Note sur les données des nouvelles embauches et cessations permanentes d'emploi de l'EPA

Les personnes en mise à pied temporaire retournant à leur emploi seraient considérées comme réembauchées. Deuxièmement, tout comme les personnes en mise à pied temporaire, les travailleurs occasionnels ne sont pas considérés comme occupant un emploi si elles ne travaillaient pas durant la semaine de référence. Bien que la date à laquelle les travailleurs occasionnels débute leur emploi devrait être mise à jour à chaque fois qu'ils retournent à leur emploi, nous savons pertinemment que ce n'est pas le cas (probablement parce que ces personnes ont un fort sentiment d'attachement à leur emploi). Puisqu'il en est ainsi, ils ont tendance à donner leur ancienne date de début d'emploi et ne sont pas comptés parmi les nouvelles embauches même si certains d'entre eux affectent la variation de l'emploi.

Ces différences conceptuelles ainsi que certaines autres aident à comprendre pourquoi l'augmentation de l'emploi a été plus grande en 1999 qu'en 1998 alors que les embauches ont ralenti par rapport aux cessations d'emploi.

Pour plus d'explications sur les raisons expliquant pourquoi le nombre de nouvelles embauches moins le nombre de cessations permanentes n'est pas identique à la variation du niveau de l'emploi, veuillez consulter la section «Mesure et évaluation des données de l'EPA sur les nouvelles embauches et les cessations d'emploi permanentes» à la fin de ce document.

Contenu

- Aperçu des nouvelles embauches et cessations permanentes d'emploi
- Les nouvelles embauches et les cessations d'emploi permanentes selon le niveau de scolarité
- Nouvelles embauches selon l'industrie
- Nouvelles embauches et cessations d'emploi permanentes par province
- Mesure et évaluation des données de l'EPA sur les nouvelles embauches et les cessations permanentes d'emploi
- Définitions, sources de données et méthodologie d'enquête
- Annexe

Du point de vue de l'industrie, les taux d'embauche les plus hauts se retrouvaient dans certains secteurs des services, dans le secteur primaire et dans la construction. Le taux d'embauche dans l'hébergement et les services de restauration atteignait 42 % en 1999. L'embauche dans cette industrie tend à augmenter au cours de la période estivale alors que les restaurants, les hôtels et les motels se préparent à faire face à la demande croissante des vacanciers. Les taux d'embauche de la construction (38 %) et du commerce de détail (30 %) se situaient également au-dessus du taux de l'ensemble des industries.

Introduction

L'Enquête sur la population active (EPA) a toujours été une source de données inestimable pour suivre l'évolution du marché du travail canadien. Cette importante enquête est la source du taux de chômage, du taux d'emploi et de la variation mensuelle du niveau de l'emploi qui sont si souvent mentionnés dans les médias et étudiés par les analystes du marché du travail. Ces données ainsi que d'autres données de l'EPA décrivent un portrait détaillé, mais statique, du marché du travail à chaque mois.

Afin de combler le besoin de données mensuelles et actuelles sur la dynamique du marché du travail, l'EPA a récemment commencé à recueillir de l'information sur les nouvelles embauches et les cessations d'emploi permanentes. Ces données permettent de mieux comprendre le degré auquel les personnes changent d'emploi.

Les analystes du marché du travail pourront, à l'aide de ces nouvelles données, mieux comprendre les différences types de marché du travail régionaux au pays. Par exemple, elles aideront les décideurs à mieux comprendre le rôle des embauches, des démissions et des mises à pied en rapport avec la tendance de l'emploi. Après tout, la croissance de l'emploi pourrait être lente parce que moins d'employeurs embauchent ou parce que davantage de personnes quittent leur emploi pour prendre leur retraite ou pour aller à l'école. Il serait ainsi justifié d'utiliser différentes mesures, selon le scénario qui survient.

Cette publication se veut un aperçu qui sert à présenter ces deux nouvelles données. Il sera éventuellement possible de développer des analyses plus en profondeur. Notamment, il serait intéressant de faire une étude sur les salaires de départ des nouveaux employés comparative-ment aux salaires moyens de l'industrie ainsi qu'une étude sur les embauches selon la taille des firmes et selon la couverture syndicale. Lorsque les séries seront suffisamment longues, il sera possible de réaliser une analyse chronologique des taux d'embauche et de cessation d'emploi selon les cycles économiques.

Faits saillants

Un nombre considérable d'embauches et de cessations d'emploi surviennent au cours d'une année. Au cours de 1998 et 1999 au Canada, une moyenne mensuelle de 707 000 personnes étaient embauchées, quittaient et/ou perdaient un emploi. Ceci représente environ 5 % de la population active du Canada.

Ceci signifie qu'on dénombrait environ cinq millions et demi de nouvelles embauches par année au Canada en 1998 et en 1999. Il y avait, pour la même période, un peu plus de cinq millions de cessations d'emploi permanentes par année. Le nombre de démissions (2,8 millions) était légèrement supérieur au nombre de mises à pied (2,3 millions).

Le taux d'embauche, tout comme le taux de cessation, était similaire en 1998 et 1999. Le taux d'embauche était de 29 % en 1998 et de 28 % en 1999 alors que le taux de cessation est demeuré à 26 % au cours de ces deux années.

Les jeunes donnent le ton au dynamisme du marché du travail. Environ 2,6 millions de jeunes ont été embauchés annuellement en 1998 et en 1999, portant ainsi le taux d'embauche à 57 % en 1998 et à 55 % en 1999. Il y a eu 2,1 millions de cessations d'emploi permanentes chez les jeunes en 1998 et ce nombre était passé à 2,2 millions en 1999. Le taux de cessation d'emploi annuel des jeunes s'élevait à 47 %, tant en 1998 qu'en 1999.

En 1999, le taux roulement de la main-d'œuvre dans les provinces de l'Atlantique était plus important qu'ailleurs au pays. Terre-Neuve affichait le taux d'embauche le plus élevé (46 %) alors que l'Île-du-Prince-Édouard enregistrait le taux de cessation d'emploi le plus haut (45 %). Le caractère atypique du travail dans les provinces de l'Atlantique explique en grande partie pourquoi les taux d'embauche et de cessation d'emploi y sont plus élevés. Comme l'emploi tend davantage à être temporaire dans ces provinces, les travailleurs sont plus souvent appelés à changer d'employeur.

Cette publication a été préparée sous la

direction de :

Mike Sheridan, Statisticien en chef adjoint, Statistique sociale des institutions et du travail, (613) 951-9480

Sange Desliva, Directeur général, Enquêtes auprès des ménages et sur le travail, (613) 951-2131

Deborah Sunter, Directrice, Division de la statistique du travail, (613) 951-4740

Geoff Neideck, Directeur adjoint, Enquête sur la population active, (613) 951-4855

Geoff Bowiby, Chef de l'analyse, Enquête sur la population active, (613) 951-2301

Maureen Whittaker, Chef du traitement des données, Enquête sur la population active, (613) 951-1956

Jeanine Usalcas, Coordinatrice de la publication, Enquête sur la population active, (613) 951-4720

avec l'aide du personnel du programme de l'Enquête sur la population active.

L'éditique a été réalisée par Diane Joannisse et Ann Trépanier, de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages et avec l'aide de Claudette Saumure, Division de la statistique du travail.

Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec :

Martin Tabi

Téléphone : (613) 951-5269

Télexcopieur : (613) 951-2869

Courrier électronique : tabimar@statcan.ca

Les signes suivants sont utilisés dans cette publication :
- néant ou zéro.
-- nombres infimes.



Données de l'Enquête sur la population active pour 1999 disponibles sur CD-ROM



Données de l'Enquête sur la population active pour 1999 disponibles sur papier

Le CD-ROM de la Revue chronologique de la population active (n° 71F0004XCB au catalogue) est disponible maintenant pour 195 \$ US à l'extérieur du Canada.

Le CD-ROM de la Revue chronologique de la population active 1999 est un outil facile à utiliser qui vous permet de découvrir les tendances du marché du travail en quelques secondes. Des milliers de séries croisées allant de 1976 à 1999 sont disponibles (browser) de données facile à utiliser, un tutoriel, le questionnaire de l'Enquête sur la population active, un guide de détail sur l'enquête, un calculateur de coefficients de variation et encore davantage.

La publication *Statistiques chronologiques sur la population active 1999* constitue un ouvrage de référence utile en ce qui a trait aux données désaisonnalisées de l'emploi et du chômage présentées mensuellement dans la presse. Cette publication annuelle comprend des données sur les caractéristiques générales du marché du travail pour le Canada, les provinces et les villes métropolitaines qui couvrent une période de 10 à 20 ans. Chaque année, les séries sont mises à jour et révisées en fonction des renseignements les plus récents sur les modèles et facteurs saisonniers.

Statistiques chronologiques sur la population active 1999 (n° 71-201-XPB au catalogue) sera disponible en mars pour seulement 114 \$ US à l'extérieur du Canada.

Vous pouvez commander le CD-ROM ou la publication par téléphone au 1-800-267-6677, par télécopieur au 1-800-889-9734 ou par courrier à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6. Vous pouvez également commander par le biais d'Internet à order@statcan.ca ou en contactant le bureau régional de Statistique Canada le plus près de chez vous (voir la liste au verso de la page couverture de cette publication).

Pour en savoir davantage au sujet du CD-ROM de la Revue chronologique de la population active ou de la publication *Statistiques chronologiques sur la population active 1998*, veuillez communiquer avec Marc Lèvesque au (613) 951-2793.

Le point sur la population active

Nouvelles embauches et cessations d'emploi
permanentes

Vol. 4, n° 3 (Dernière édition)

Statistique Canada

Division de la statistique du travail



Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2000

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Octobre 2000

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Jeannine Usalcas, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4720).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements
1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants
1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt
1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt
1 800 889-9734
Renseignements par courriel
infostats@statcan.ca
Site Web
www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Le produit n° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement en version imprimée standard et est offert au prix de 29 \$ CA l'exemplaire et de 96 \$ CA pour un abonnement annuel. Les frais de livraison supplémentaires suivants s'appliquent aux envois à l'extérieur du Canada :

| | Exemplaire | Abonnement annuel |
|--------------------|------------|-------------------|
| Etats-Unis | 6 \$ CA | 24 \$ CA |
| Autres pays | 10 \$ CA | 40 \$ CA |

Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Ce produit peut être commandé par

- Téléphone (Canada et États-Unis)
1 800 267-6677
- Télécopieur (Canada et États-Unis)
1 877 287-4369
- Courriel
order@statcan.ca
- Poste
Statistique Canada
Division de la diffusion
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- En personne au bureau régional de Statistique Canada le plus près de votre localité ou auprès des agents et libraires autorisés.

Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresse.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.

N° 71-005-XPB au catalogue

Le point sur la population active

Nouvelles embauches et cessations
d'emploi permanentes

Vol. 4, n° 3 Dernière édition



